

**Intranetin kehittäminen –
case maa- ja metsätalousministeriön maatalousosasto**

Anne Mäntylähti

Liiketalouden koulutusohjelma

| | |
|--|---|
| Tekijät Anne Mäntylähti | Ryhmä tai aloitusvuosi 2005 |
| Opinnäytetyön nimi Intranetin kehittäminen – case maa- ja metsätalousministeriön maatalousosasto | Sivu- ja liitesivumäärä 46 + 12 |
| Ohjaaja tai ohjaajat Anja Rosenström, Pirjo Saaranen | |
| <p>Maa- ja metsätalousministeriön maatalousosastolla haluttiin tehdä jotain henkilöstöbarometrin tuloksille, joista heikoimpia arvosanoja saivat sisäinen viestintä ja tiedottaminen. Intranetin paremman hyödyntämisen edut nähtiin ja asiaa kehittämään perustettiin osaston oma web-tiimi. Web-tiimille annettiin tehtäväksi kehittää intranet, joka palvelee paremmin maatalousosastolaisia. Kehittämistyön aluksi haluttiin saada henkilöstön mielipiteet esille ja saada henkilöstö osallistumaan intranetin kehittämiseen. Tätä varten päätettiin tehdä kyselytutkimus, jossa selvitetäisiin intranetin nykytila ja seikat, joita uudelta intranetiltä haluttaisiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin keväällä 2010 ja sen tavoitteena oli selvittää henkilöstön mielipiteitä intranetin vahvuuksista ja toisaalta heikkouksista. Haluttiin selvittää millaisia odotuksia henkilöstöllä on uudelle intranetille sekä miten intranetiä toivotaan jatkossa hyödynnettävän ja kehitettävän. Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin intranetin visuaalisuuteen-, tietoturvallisuuteen ja tekniikkaan liittyvät kysymykset, paitsi mitä tulee intranetin käytettävyyteen.</p> <p>Tutkimusote oli kvantitatiivinen. Kyselytutkimus toteutettiin Webropol-sovelluksella. Tuloksia analysoitiin verraten kysyttyihin taustamuuttujiin, joista saatiin hyvä kuva intranetin käyttäjistä ja käyttökokemuksista. Kehittämisideoita ja sisältövaateita haettiin avokysymyksillä.</p> <p>Tutkimuksen tavoitteena oli nykytilan kartoitus. Keskeisempinä tuloksina olivat maatalousosastolaisten ehdotukset sisällöistä ja uusista käyttöön otettavista intranetkäytännöistä. Intranetistä halutaan tulevaisuudessa aktiivisempi ja vuorovaikutteisempi työkalu, joka vastaa osaston tarpeita. Tulosten avulla on tarkoitus kehittää maatalousosaston intranetistä mahdollisimman hyvä työväline jokapäiväiseen käyttöön.</p> | |
| Asiasanat Intranet, sisäinen viestintä, verkkoviestintä, yhteisöviestintä | |

| | |
|--|--|
| Authors Anne Mäntylähti | Group or year of entry 2005 |
| The title of thesis The Intranet Development Case: Ministry of Agriculture and Forestry, Department of Agriculture | Number of pages and appendices 46 and 12 |
| Supervisors Anja Rosenström, Pirjo Saaranen | |
| <p>Ministry of Agriculture and Forestry's Department of Agriculture wanted to do something for staff barometer results, in which the weakest results were given to internal communication and information. Better use of the intranet was seen beneficial and the department's own web team was set up for the development work. The web team was given the task to develop a better kind of intranet service for the Agriculture Department staff. When the work started, the opinions of the staff were gathered and efforts were made to get the staff involved in the intranet development work. To serve this purpose it was decided to carry out a survey, where the purpose was to clarify the current state of the intranet and to find out what is needed from the new intranet.</p> <p>The survey was conducted in spring 2010 and its goal was to clarify the staff's opinions on the intranet strengths and, on the other hand, the weaknesses. The goal was to clarify what kind of expectations the staff had for the new intranet and also how it is going to be used and developed in the future. The visual design of the intranet, security matters and technology related issues, except for the intranet usability related aspects, were left outside the scope of the study.</p> <p>The study was based on quantitative methods. The survey was carried out by means of Webropol application. The results were analyzed by comparing them to the background variables asked from the interviewees, which gave a good picture of the intranet users and user experiences. Improvement ideas and content suggestions were sought via open questions.</p> <p>The aim was to find out the present state. The main results were the Agriculture Department's staff's suggestions for new contents and practices. The goal was that the intranet would be a more proactive and interactive tool in the future which meets the needs of the department. The results will help to develop the Agriculture Department's intranet to be a useful tool for everyday use.</p> | |
| Key words Intranet, internal communication, web communication, community communication | |

Sisällys

| | | |
|-------|---|----|
| 1 | Johdanto..... | 1 |
| 1.1 | Tutkimuksen taustaa | 1 |
| 1.2 | Aiheen esittely..... | 2 |
| 1.3 | Tutkimusongelma, tavoitteet ja rajaukset | 3 |
| 2 | Yhteisöviestintä | 4 |
| 2.1 | Yhteisöviestinnän määritelmä..... | 4 |
| 2.2 | Yhteisöviestinnän tavoitteet ja tehtävät | 4 |
| 2.3 | Sisäinen viestintä työyhteisössä | 5 |
| 2.3.1 | Sisäisen viestinnän suunnittelu | 6 |
| 2.3.2 | Sisäisen viestinnän tehtävät ja tavoitteet | 7 |
| 2.3.3 | Sisäisen viestinnän kanavat | 8 |
| 2.3.4 | Sisäinen viestintä organisaatiokulttuurin ja työtyytyväisyyden sekä -yhteisöllisyyden rakentajana..... | 9 |
| 3 | Verkkoviestintä..... | 11 |
| 3.1 | Intranet | 12 |
| 3.1.1 | Intranetin hyödyt..... | 13 |
| 3.1.2 | Intranetin haasteet..... | 13 |
| 4 | Tutkimuksen toteutus..... | 16 |
| 4.1 | Tutkimusmenetelmä | 16 |
| 4.2 | Kyselylomakkeen suunnittelu ja työstäminen | 16 |
| 4.3 | Kyselyn taustamuuttujat | 18 |
| 4.4 | Tutkimuksen perusjoukko | 19 |
| 4.5 | Luotettavuus ja pätevyys | 19 |
| 4.6 | Analysointimenetelmät | 21 |
| 5 | Tutkimustulokset | 23 |
| 5.1 | Vastaajien profiili..... | 23 |
| 5.2 | Maatalousosastolaisille suunnatut kysymykset | 26 |
| 5.3 | Sisäisen viestinnän kysymykset..... | 30 |
| 5.4 | Dimmiä eli MMM:n intranetiä koskevat kysymykset..... | 32 |
| 5.5 | Käyttöominaisuudet sekä -aktiivisuuskysymykset | 37 |

| | |
|--|----|
| 6 Johtopäätökset ja kehittämisideat | 41 |
| 6.1 Seuranta ja jatkotutkimusaiheet..... | 44 |
| 6.2 Oman opinnäytetyön arviointia oppimisprosessina..... | 44 |
| Lähteet | 46 |
| Liitteet | 47 |
| Liite 1. Tutkimuksen peittomatriisi | 47 |
| Liite 2. Tutkimuskyselyn saate | 49 |
| Liite 3. Tutkimuskyselyn muistutussate | 50 |
| Liite 4. Webropol-kysely | 51 |
| Liite 5. Spearmanin korrelaatiokerroin kontrollikysymyksestä..... | 56 |
| Liitteet 6–14. Mann-Whitney-U –testin sekä Kruskal-Wallis –testin tulokset.... | 57 |

1 Johdanto

Verkkaisesti kuljettu tiemme maa- ja metsätalousvaltaisesta yhteiskunnasta nykyisenlaiseen teknologisoituneeseen tietoyhteiskuntaan voidaan pitää suoranaishana vallankumouksena (Puro 2004, 43). Tietotekniikan ja sähköisten viestintävälineiden kehittyminen on vienyt pohjaa perinteiseltä paperitiedottamiselta sekä kasvokkais- ja ryhmäviestintätilanteilta (Puro 2004, 49). Työ on muuttunut entistä liikkuvammaksi ja monin tavoin itsenäisemmäksi. Erilaisten langattomien sovellusten ja tekniikoiden käyttö ei ole ollut enää valintakysymys vaan pakon sanelemaa (Puro 2004, 49).

Tieto ei enää kulje organisaatioiden henkilöstölle aikaviiveellä postin mukana vaan se on jaossa sähköisenä kaikille reaaliajassa paikasta ja ajasta huolimatta. Intranet sisäisen viestinnän välineenä on noussut ehdottomasti tärkeimmäksi viestimeksi. Intranet on organisaation sisäinen tietoverkko, joka on henkilöstön sisäiseen käyttöön tarkoitettu verkkoympäristö. Tietoa on paljon ja se löytyy helposti ja nopeasti. Nämä ovat avaintekijät luomaan toimintaan tehokkuutta ja tuottavuutta. Sähköpostin määrä on vuosittain lisääntynyt ja informaatiotulva voi jättää varjoonsa myös tärkeät tiedotukselliset asiat. Niinpä jo useissa organisaatioissa yhteisesti kiinnostavat ja tärkeät asiat informoidaan sisäisesti intranetin kautta.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Maatalousosaston (käytetään lyhennelmää MAO) tehtävänä on valmistella maatalous- ja maaseutupolitiikkaan liittyviä strategioita, ohjelmia, tukijärjestelmiä ja muita politiikkatoimenpiteitä. Osasto vastaa maatalous- ja maaseutupolitiikkaan liittyvien säädösten valmistelusta sekä alaisen hallinnon tulohajauksesta (maatalousosaston intranet 2010). Maatalousosasto on suurin ministeriön viidestä osastosta ja erillisyyksiköistä. Yksiköistä seitsemän sijaitsee Helsingissä ja yksi on hajasijoitettuna Seinäjoelle. Osasto työllistää 110 henkilöä, joka on 35 % ministeriön henkilöstön määrästä. Maatalousosaston suuruus ja hajanaisuus haastaa sisäisen viestinnän. Henkilöstö ei voi kokoontua kahvikupin äärelle puhumaan ajankohtaisista päivän polttavista aiheista. Talosta ei löydy niin suurta kokoushuonettakaan. Yhteisesti kiinnostavia ja tärkeitä asioita on vireillä kuitenkin koko ajan, joista kaikkien osastolaisten tulisi olla tietoisia.

Ministeriössä intranet on ollut jokseenkin vajaakäytöllä ja sen kaikkia hyviä ominaisuuksia ei ole osattu käyttää hyödyksi. Intranet uusittiin nykyiseen muotoonsa vuonna 2007 ja se nimettiin *Dimmiksi*. Dimmi on italiaa ja suomennettuna se tarkoittaa *Kerro minulle*. On selvää, että Dimmiä täytyy päivittää vastaamaan nykypäivän haasteita ja vaatimuksia.

Jokavuotiset henkilöstöbarometrit kertovat kasvavissa määrin henkilöstön tyytymättömyydestä sisäistä viestintää ja tiedotusta kohtaan. Maatalousosasto halusi tehdä asialle jotain. Nähtiin, että intranet voisi palvella osastoa parhaiten sisäisen viestinnän kanavana. Intranet nykyisessä kunnossaan vaatii kosolti kehittämistyötä. Perustettiin maatalousosaston web-tiimi, joka koostuu osaston kustakin yksiköstä mukaan tulevalle asiantuntijalle. Web-tiimin on tarkoitus laatia kehittämis ehdotukset uudesta intranetistä, ja maatalousosaston johto tekee raportin pohjalta lopulliset linjauksensa. Kehittämistyön pohjaksi haluttiin kuulla henkilöstöä. Miten intranetia pitäisi kehittää, että henkilöstö ryhtyisi käyttämään sitä? Mitä sisältöjä sinne kaivattaisiin ja mikä saisi käyttäjät uskollisiksi päivittäisiksi käyttäjiksi uusien kävijöiden lisäksi? Henkilöstölle ei ole aiemmin tehty tutkimuskyselyä intranetistä. Tutkimus kuitenkin selvittäisi parhaiten ja tehokkaimmin sen, mitä odotuksia henkilöstöllä on ja jokainen saisi sillä äänensä kuuluviin. Kehittämistyöstä haluttiin osallistavaa ja kehittämisspätösten tueksi päätettiin tehdä tutkimuskysely.

Kehittämistyön aloittaminen huomioitiin myös talon muissa yksiköissä. Viestintäyksikkö oli mielissään ison osaston aktivoitumisesta. Pian kehittämistyöhön maatalousosastolaisten lisäksi tulikin viestintäyksikköläisiä sekä henkilöstö- ja hallintoyksikköläisiä. Kyselyä laajennettiin koko ministeriölle suunnattavaksi. Tämän takia lisättiin kysymyksiä ministeriötason intranetistä, sisäisestä viestinnästä ja nykyisistä palveluista. Kaikilla suunnitteluun osallistuneilla on sama päämäärä; tehdä paremmin palveleva intranet.

1.2 Aiheen esittely

Yhteisöt suunnittelevat, toteuttavat ja parantavat viestintäänsä usein omakohtaisten tuntemustensa ja kokemustensa varassa. Tekijäkaartin lähipiirillä voi olla tuolloin vaikutusta lopputulemaan ja kauempana työskentelevät eivät pääse vaikuttamaan kehittämistyöhön. Tällöin on vaarana tehdä väärä asioita väärälle kohderyhmälle. Tutkimuksen tärkeimpänä osana on sen luotaus ja nykytilan kartoitus, joiden avulla kerätään tietoa siitä mitä ihmiset ajattelevat. Tutkimustuloksista johdetut suunnitelmat ja kehittämisideat ovat varmemmalla ja perustellummalla pohjalla. (Juholin 2006, 103.)

Web-tiimin kehittämistyön aloittamiseksi tarvittiin ensin tietoa siitä, mitä henkilöstö intranetiltään haluaa. Tutkimuskysely on oiva väline tähän tarkoitukseen. Opinnäytetyö tehdään maa- ja metsätalousministeriön maatalousosastolle. Tulosten toivotaan edesauttavan kehittämistyössä luotaessa maatalousosastolle omia toimivia ja aktiivisesti käytössä olevia sisäisiä sivuja.

1.3 Tutkimusongelma, tavoitteet ja rajaukset

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää henkilöstön mielipiteitä intranetin vahvuuksista ja toisaalta heikkouksista. Halutaan selvittää, millaisia odotuksia henkilöstöllä on uudelle intranetille. Tulosten avulla on tarkoitus kehittää maatalousosaston intranetistä mahdollisimman hyvä työväline jokapäiväiseen käyttöön. Pääongelmaksi asetettiin kysymys, miten henkilöstö hyödyntää intranetiä tällä hetkellä ja miten se odottaa intranetiä kehitettävän? Alaongelmiksi määrittyivät, miten ja mitä tietosisältöjä ja palveluita intranetistä etsitään sekä mitä sisältöä ja materiaalia sinne kaivataan lisää. Peittomatriisissa (liite 1) on luokiteltu tutkimuksen alaongelmat niin, että ne vastaavat teoreettiseen viitekehykseen ja linkittyvät lomakkeen kysymyksiin.

Tutkimuksen ulkopuolelle rajattiin intranetin visuaalisuuteen, tietoturvallisuuteen ja tekniikkaan liittyvät kysymykset, paitsi mitä tulee intranetin käytettävyyteen. Tutkimus sisältää intranetin sisältöihin, sisäiseen viestintään, rakenteeseen, käytettävyyteen sekä tiedon löytymiseen liittyvät kysymykset. Tutkimus antaa vastauksia kehittämistyön tueksi.

2 Yhteisöviestintä

Työpaikat ovat täynnä viestintää. Viestintää on keskustella puhelimessa, tavata kopiokoneen luona ja kokouksissa sekä palaverissa. Ihmiset lähettävät sähköpostia niin esimiehilleen kuin työtovereilleenkin. (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 13.)

2.1 Yhteisöviestinnän määritelmä

Yhteisöviestintä on suunnitelmallista ja sille on asetettu tavoitteet. Se on myös johdettua toimintaa oikean, riittävän selkeän ja vahvan yhteisökuvan rakentamiseksi. Yhteisöviestintä on myös avointa ja vuorovaikutteista tiedonkulun varmistamiseksi. (Siukosaari 2002, 12.) Yhteisöviestintä käsitteenä juonnettiin organisaatioviestinnästä (Åberg 2000, 91; Siukosaari 2002, 12) ja 1990-luvulla käsite vakiintui. Wiion (1989, teoksessa Åberg 2000, 92) mukaan yhteisöviestinnän määritelmä on sellaista sanomien vaihdantaa työyhteisön eri osien välillä, joka mahdollistaa työyhteisön ja sen jäsenten tavoitteiden toteutumisen. Siukosaari (2002, 13) puhuu yhteisöviestinnän jakamisesta yhteystoimintaan ja tiedotustoimintaan. Termi kattaa siis sekä työyhteisön sisäisen viestinnän että ulkoisen viestinnän.

2.2 Yhteisöviestinnän tavoitteet ja tehtävät

Viestinnällä tulee olla tavoitteet, jonka pohjalta sen toimia ohjataan ja tuloksia arvioidaan. Taustalla on oltava strategia. Viestintästrategia pohjautuu toimintastrategiasta. Jos viestintästrategia on irrallaan toiminnasta, ei se tule toimimaan tai tuottamaan tuloksia. Strategiaan pohjautuvat viestintätavoitteet ovat viestinnän selkäranka. (Juholin 2006, 153.) Tavoitteellisen viestinnän toimintamalli on ensin selvittää, seuraavaksi suunnitella ja tehdä päätöksiä, jotka johtavat viestinnällisiin toimintoihin ja lopulta tulosten arviointiin (Siukosaari 2002, 19-20).

Siukosaaren (2002, 30) mukaan yhteisöviestinnän tulisi käytännössä kattaa seuraavat toiminnot:

- tavoitteiden asettamisen ja onnistumisen seurannan
- tiedontarpeen jatkuvan arvioinnin
- ymmärrettävien sanomien rakentamisen
- vastaanottajaan vaikuttamisen
- palautteen saamisen, hankkimisen sekä niiden käsittelyn
- tutustumisen sekä tunnetuksi tekemisen.

Yhteisöviestinnän tehtävänä on yhteisökuvan rakentaminen. Tunnettuun suhtaudutaan ilman ennakkoluuloja. Tiedon puute aiheuttaa olettamuksen jostain kielteisestä. On tärkeää, että henkilöstöllä on oikeat tiedot ja kuva työyhteisöstä sekä sen tavoitteista, saavutetuista tuloksista ja tulevaisuuden suunnitelmista. Ne yhdessä rakentavat oikean sisäisen yhteisökuvan, joka motivoi tuloksellisuuteen. (Siukosaari 2002, 31.)

Leif Åberg on nimennyt viestinnälle viisi päätehtävää. Ensimmäinen on perustoimintojen tuki, joka sisältää operatiiviset ohjeet sekä ulkoisen että sisäisen markkinoinnin. Toisena tehtävänä viestinnällä on kiinnittäminen. Nykyaikaisempi termi on perehdyttäminen, joka saa aikaan henkilöstön sitoutumisen ja työn oppimisen. Kolmantena on informointi, johon kuuluvat sekä ulkoinen että sisäinen tiedotus. Tämä perinteisen viestinnän muoto kertoo yhteisön asioista sisäisille ja ulkoisille sidosryhmille. Neljäntenä on profilointi, joka tähtää haluttuun yhteisökuvaan. Viimeisenä on vuorovaikutus, joka on ihmisten kesken organisaation sisällä ja ulkona sidosryhmien kanssa tapahtuvaa toimintaa. (Åberg 1997, 112-119.)

Siukosaari nimeää yhteisöviestinnän toiminnoksi yhteisökulttuurin vaalimisen. Yhteisökulttuuri on yhteisön ja sen ihmisten tapa toimia. Yhteisön johto on vastuussa yhteisökulttuurista. Viestintä on kuitenkin keino, jolla yhteisökulttuuria seurataan, vaalitaan ja jota tehdään tunnetuksi yhteisölle sisäisellä viestinnällä. (Siukosaari 2002, 17.)

2.3 Sisäinen viestintä työyhteisössä

Siukosaaren mukaan sisäinen viestintä on tietoisuuden ja tunnettuuden lisäämistä henkilöstön keskuudessa. Sisäinen viestintä vahvistaa työ- ja talohinkua, tehostaa yhteistyötä, varmistaa tuloksenteon, parantaa työilmapiiriä ja synnyttää me-henkeä, rakentaa yhteisökuvaa ja välittää oikeaa tietoa sekä oikeanlaista ilmapiiriä. (Siukosaari 2002, 65.)

Sisäisen viestinnän merkitys organisaatioiden sisällä on kasvanut, sillä kaikkialla tuulevat muutosten tuulet. Sisäinen viestintä ei ole enää yksisuuntaista monotonista tiedottamista vaan se vuoropuhelua (Juholin 2006, 140). Juholin kirjoittaa monikulttuurisuuden tulleen työpaikoille ja mullistaneen sisäisen viestinnän kehityskulun. Tämä on varmasti monella työpaikalla arkea, varsinkin kansainvälisillä markkinoilla toimiville. Suurien ikäluokkien hiljalleen eläköityessä korvaavat nuoret vastavalmistuneet heidät. Tässä tilanteessa kohtaavat vanhat osin hierarkiset organisaatiot ja kankeat käytännöt ja toisaalta keskustelukulttuuriin ja monimediaympäristöön kasvaneet. Kyse on myös toimintaympäristön muutoksesta. Hierarkioiden madaltuessa viestintäkin joutuu miettimään uusia toimintatapoja. Asteittain tasolta tasolle valuvalle viestinnälliselle

mallille on mietittävä nopeampia ja suurempia reittejä. Nuoremmat ikäluokat hyödyntävät myös monipuolisemmin tietotekniikkaa apuna käyttäen nykyajan suomia järjestelmiä ja työtekniikoita. Viestinnän on kehityttävä muutosten mukana. (Luukkonen, Juholin 2006, 257.)

Organisaatiot ovat yhä pirstaloituneimpia ja verkostoituneimpia kuin aiemmin. Tämä asettaa omat haasteensa viestinnälle. Maatalousosaston kahdeksasta yksiköstä yksi on hajasijoitettuna Seinäjoelle. Muut yksiköt toimivat Helsingissä. Saavuttaako perinteinen printtiedote koko henkilöstön samanaikaisesti? Edellyttääkö osallistuminen Helsingissä pidettyyn henkilöstöfoorumiin seinäjokelaisilta matkustamista kolme tuntia junalla? Vai voisiko osallistumisen hoitaa etäkäyttöisesti multimedian välityksellä sisäisiä kanavia pitkin?

Sisäinen viestintä on joutunut ahtaalle. Sen on kyettävä olemaan proaktiivista ja nopeasti reagoivaa. Olisi noloa, jos henkilöstö löytäisi tärkeän nimitysasian internetin uutisoinneista ennen kuin se olisi sisäisesti ehditty heille tiedottaa. Internet onkin tuonut mukanaan nopean uutisvälityksen, jonka kanssa sisäinen viestintä käy rinnan kilpajuoksuaan. (Juholin 2006, 140.)

2.3.1 Sisäisen viestinnän suunnittelu

Suunniteltu viestintä edistää halutun yrityskuvan rakentumista ja vähentää yllätyksiä. Kaikkia yllätyksiä ei pystytä poistamaan, mutta niitä pystytään hallitsemaan. Suunnitelmallisuus tehostaa kaikkien ajankäyttöä. (Lohtaja & Kaihovirta-Rapo 2007, 93.) Viestintästrategiassa määritellyt strategiset tavoitteet ohjaavat sisäisen viestinnän suunnittelua. Tavoitteita voi olla monta ja niitä pitää voida muuttaa (Juholin 2006, 153). Viestinnän suunnittelun johtoajatuksena on organisaation läpäisyperiaate. Tällä tarkoitetaan sitä, miten hyvin yleisellä tasolla sovitut viestinnän periaatteet ja tavoitteet ovat toteutuneet sekä vaikuttaneet yhteisön toiminnan jokaisessa vaiheessa ja prosessissa. Niiden tulee näkyä todellisina jokaisen päivittäisessä työssä ja vuorovaikutustilanteessa. Viestintää tulee myös seurata. Nykytilan ja kehityksen suunnan kartoittamiseksi tehdään tutkimuksia ja analyysejä siitä, miten hyvin asetetut tavoitteet on saavutettu (Juholin 2006, 68-70).

Viestinnän kehittämisessä täytyy huomioida kolmentasoisien muutoksen hallintaa, joita ovat teknologinen, käytäntöjen ja ajattelutapojen muutos. Puro muistuttaa teoksessaan, että viestintäteknologiaa hankittaessa täytyy asentamisien ohella muistaa kouluttaa henkilöstö soveltamaan uusia järjestelmiä. Haluttomuus uutta kohtaan tulee osaamattomuudesta ja varovaisuudesta. Käytäntöjen muuttaminen on vaativaa, sillä henkilöstö ei itseohjautuvasti lähde käyttämään ja hyödyntämään uutta. (Puro 2004, 106-107.) Niin monta kuin työyhteisössä on jäsentä, niin

monta on persoonallisuuttakin. Toiset lähtevät hyödyntämään heti uutta, toiset hiljalleen opettelevat ja loput haluavat pysytellä vanhassa ja turvallisessa. Viestinnän suunnittelussa on muistettava huolehtia persoonallisuuseroista niin, että saataisiin luotua kaikille yhtenäinen käytäntö. Suunnittelijan täytyykin kuunnella tarkkaan millaisia toiveita, käsityksiä ja odotuksia henkilöstöllä on viestinnän suhteen. (Puro 2004, 108.) Vaikeinta onkin ajattelutapojen, henkisen muutoksen ja asenteiden kynnys uusia käytäntöjä kohtaan. Kun ihmiset saadaan oivaltamaan mitä etuja heillä on uudesta käytännöstä, vähenee vastustus uutta kohtaan. (Puro 2004, 109.)

Sisäisen viestinnän suunnittelussa resurssikysymys on kaikkia organisaatioita koskeva. Vähäiset resurssit laitetaan kiillottamaan organisaation ulkoista julkisuuskuvaa sisäisen viestinnän kustannuksella. Juholin kirjassaan muistuttaa, että on turha odottaa viestinnältä tuloksia, jos ei ole intressejä suunnata sinne resurssejakaan. (Juholin 2006, 95.) Tärkeimpänä voimavarana viestinnässä ovat ihmiset ja heidän tuomansa ammattitaito. Tohtori Riitta Viitala (Juholinin kirjassa) jakaa organisaation strategisen osaamisen tehtävän vaatimiin ydinosaamiseen, tukevaan osaamiseen ja tulevaisuudessa tarvittavaan osaamiseen (Juholin 2006, 96, Viitala 2005, 113, 114). Kehittämisen ja intranetin uudistamisprojektia tehtäessä tulisi laatia resurssianalyysi. Enää ei riitä, että talossa olevat viestinnän ammattilaiset hoitavat viestintää. Viestinnän osaamista tarvitaan kaikkialla organisaatiossa ja se kuuluu kaikille. Paitsi henkilöt, ovat myös tieto, teknologia, viestintäjärjestelmä ja rahakin resursseja. Näiden resurssiselvitysten pohjalta on hyvä lähteä etenemään kehittämistyössä. (Juholin 2006, 96.)

2.3.2 Sisäisen viestinnän tehtävät ja tavoitteet

Sisäisen viestinnän keskeisenä tehtävänä on pitää henkilöstö tietoisena keskeisistä asioista, toimintatavoista sekä periaatteista. Viestinnän tulee välittää työntekijän velvoitteet sekä kunkin työhön vaikuttavat järjestelyt. Keskustelevalle ja avoimelle sisäisellä viestinnällä pyritään henkilöstön motivoituneisuuteen ja työilmapiirin mielekkyyteen. Viestinnällä on monta tärkeää tavoitetta. Sen tulee ensinnäkin pyrkiä tehokkaaseen sisäiseen tiedonkulkuun. Varmistaa olennaisen tiedon saatavuus ja perillemeno. Sen tulee tukea johdon strategiatyön tietämystä ja ymmärrystä. Viestintä luo osaltaan kannustavaa työilmapiiriä ja toimivia vuorovaikutussuhteita. Esimiesten osalta tavoitteena on toimiva esimiesviestintä, joka toimiessaan toteuttaa samalla tavoitteen henkilöstön sitoutuneisuudesta. Juholin listaa viimeisiksi sisäisen viestinnän tehtäväksi muutoksen hyväksynnän ja siihen kannustamisen. (Juholin 2006, 153.)

2.3.3 Sisäisen viestinnän kanavat

Åberg eriyttää sisäisen viestinnän perusmuodot kolmeen alaryhmään:

henkilökohtaiseen kasvokkaisviestintään (face-to-face), kirjalliseen viestintään ja sähköiseen viestintään. Toinen tapa on jaotella kanavat hieman tarkemmin: kasvokkais-, painettuihin, suullisiin ja sähköisiin/tietokoneperusteisiin kanaviin. (Juholin 2006, 163; Åberg 1997, 103.)

Åberg puhuu työviestinnästä jakaessaan kanavia suoraan yhteydenpitoon ja välitettyyn viestintään. (Åberg 1997, 112) Uudemmassa kirjassaan (2000) hän jakaa sisäisen viestinnän kanavat lähi- ja kaukokanaviin eli suoraan ja välitettyyn viestintään. (Åberg 2000, 174.) Suoran viestinnän tärkeimmässä roolissa on oma esimies, jolta työntekijä omaa tiedot työtään koskien. Työyhteisön vapaamuotoiset kahvitteluhetket, työtoverien tapaamiset ovat suoraa kasvokkaisviestintää, joka on kaikkein tehokkainta. Kasvokkaiskontakti on henkilökohtaisinta, ilmeinen ja elinrikastamaa vuorovaikutusta. Kaukokanaviin eli välitettyihin viestintäkanaviin kuuluvista osastokokouksista ja tiedotustilaisuuksista saadaan laajempaa tietoa omaa suurempaa työyksikköä eli osastoa koskien. Kaukokanaviin kuuluvat niin ikään yhteistyöelimet, luottamushenkilöt sekä kokoukset ja neuvottelut. Välitettyä viestintää on myös ylimmän johdon suora yhteydenpito sekä muissa yksiköissä työskentelevät työtoverit. (Åberg 1997, 105.)

Lähiviestinnäksi katsotaan yksikön omat ilmoitustaulut, tiedotteet, lehdet ja sähköposti. Verkko- viestintä on reaaliaikaisesti kohdattavaa viestintää, mutta se ei ole kasvokkain tapahtuvaa. Välillisiin kaukokanaviin luetaan työyhteisön eli koko talon ilmoitustaulut, tiedotteet, kirjeet, lehdet, toimintakertomukset sekä osaltaan joukkoviestimet soveltuvin osin. (Juholin 2006, 163.)

Åberg tarkastelee sisäisen viestinnän kanavien käyttöä kahdesta näkökulmasta: miten kanavia hyödynnetään esimiehien johtamisen tukena sekä miten henkilöstö (mukaan luetaan myös esimiehet) hyödyntää kanavia saadakseen tarvitsemansa tiedot. (Åberg 1997, 104.) Kehityskeskustelut ja esimiesviestintä ovat tärkeimmät esimiehen ja alaisen väliset viestintäkanavat. Alaiselle kirjoitetut sähköpostit ja henkilökohtainen kanssakäyminen toimivat myös viestintäkanavina. Alaiset seuraavat esimiehensä toimia tämän julkilausumista ja esiintymisistä. (Juholin 2006, 165.)

2.3.4 Sisäinen viestintä organisaatiokulttuurin ja tyytyväisyyden sekä –yhteisöllisyyden rakentajana

Organisaation kulttuuri rakentuu johdon ja esimiesten vaikutuksesta ja toiminnasta. Organisaatiokulttuurilla on tapana henkilöityä; esikuvat haetaan organisaation huipulta. Sisäinen viestintä toimii ohessa rakentaen ja ylläpitäen kulttuurirakenteita. Jos henkilöstö kokee sisäisen viestinnän ja yleisen ilmapöytä hyväksi lisää se luonnollisesti tyytyväisyyttä. Tyytyväisyys puolestaan tehostaa työskentelyä ja toiminnasta tulee tehokkaampaa sekä tuottavampaa. (Juholin 2006, 142.)

Henkilöstön tyytyväisyys lähtee johdon avoimesta, työyhteisön jäseniä kunnioittavasta viestimisestä. Tyytyväisyys peilautuu suhteessa omaan työhön, esimieheen ja koko organisaation toimintaan. (Juholin 2006, 146.) Tyytyväisyys rakentuu henkilön omakohtaisiin kokemuksiin työyhteisön viestinnästä, esimies-alaisviestinnästä sekä työntekijän ja ylimmän johdon välisestä viestinnästä. (Juholin 2006, 145.) Samaan loppu tulemaan on tullut Leif Åberg (1997) kirjoittaessaan löytäneensä suoran yhteyden viestintätyytyväisyyden ja työmotivaation välillä. (Åberg, 1997, 106.) Ihmisten parempi tietoisuus siitä, mitä viestintä on, ja miten sen pitäisi toimia, on saanut ihmisten sietokynnyksen matalaksi talossa toteutettavaa viestintää kohtaan (Puro 2004, 98). Henkilöstökyselyistä paljastuu tyytymättömyys siihen, ettei heitä kuunnella. Ne työyhteisöt, jotka pystyvät muuttamaan toimintatapojaan kuuntelevammiksi saavat puolestaan motivoituneemman ja eteenpäin suuntautuvamman henkilöstön. (Puro 2004, 98-99.)

Henkilöstöä sitoutetaan enenevässä määrin osallistamalla. He ovat osana kehittämistyössä ja suunnittelussa luoden haasteita viestinnälle. Miten kommunikoimalla löydetään yhteiset ratkaisut vallitseviin ongelmiin yhdessä. (Juholin 2006, 149.) Juholinin kirjan latinan kielisen otsikon sana *Communicare* tarkoittaa *yhdessä tekemistä*. Vaikka asiantuntijaorganisaatiossa on totuttu tekemään luovaa ja itsenäistä omaa tehtävänkuvaa vastaavaa työtä, täytyisi muistaa, että viestintä kuuluu jokaiselle organisaation jäsenelle. Se ei ole pelkästään viestinnän ihmisten pelikenttä vaan jokaisen työyhteisöön kuuluvan tehtävänkuvaan sisällytettävä muiden joukossa.

Suomalainen ongelmaratkaisu- ja asiakaskeinen organisaatiokulttuuri on muuttumassa avoimemmaksi ja keskustelevalemmaksi (Puro 2004, 102). Tämän ovat saaneet aikaan toisista yrityskulttuureista tulleet. Ihmiset vaihtavat työpaikkojaan ja omaksuvat uusia toimintakulttuureita. Yritykset ovat kansainvälistyneet ja yhä useammalla on kokemusta ulkomailla työskentelystä. Puro puhuu yrityskulttuurin sulatusuunista, jossa päällekkäiset kulttuurit vaikuttavat ja muokkaavat niin sanottua aiempaa valtakulttuuria. (Puro 2004, 103.) Työyhteisö on saatava

toimimaan samoilla periaatteilla ja yhteisillä käytännöillä tässä erilaisten työkulttuurien seka-
melskassa (Puro 2004, 104).

3 Verkkoviestintä

Työmarkkinoilla tapahtuu koko ajan sukupolvenvaihdoksia. Tämä johtaa puolestaan siihen, että työyhteisöt ovat entistä kyvykkäämpiä käyttämään viestinnän ja viestintäteknologioiden mahdollisuuksia hyväkseen. Viestinnän koulutusta on lisätty työpaikoilla ja tieto sen suomista hyödyistä kasvattaa odotuksia työyhteisössä toteutetulle viestinnälle ja sen kehittämiseksi. (Puro 2004, 95-96.) Tietoyhteiskunnassa eläminen tarkoittaa sitä, että työmme on myös enenevissä määrin tiedon välittämistä. Emme ole enää pelkästään passiivisen tiedon vastaanottajia vaan aktiivisia tiedontuottajia ja etsijöitä. (Siukosaari 2002, 206.) Alasilta nimeää lisäksi aktiivisen tiedon jalostajan (Alasilta 2000, 259). Verkkoajan viestintä muuttaa toimintaa avoimemmaksi ja läpinäkyvämmäksi, jossa käyttäjien on uskallettava kertoa mielipiteistään, kokemuksistaan ja näkemyksistään aiempaa rohkeammin. Se takaa, että intranetistäkin tulee vähitellen oikea toimija. (Alasilta 2000, 257.)

Olemme kansakuntana hyödyntäneet ja ottaneet käyttöön uuden teknologian suomat hyödyt. Internetin käytön yleisyys vuonna 2009 laskettaessa mukaan kaikki 16-74-vuotiaat oli yli 80 prosenttia (Tilastokeskus 2010). Vastaava tilastotieto vuodelta 2004 on 40 % (Puro 2004, 45). Verkkoviestintä on tullut jäädäkseen. Lähes kaikilla yhteisöillä on kotisivut ja sähköposti käytössään. Sisäinen tietoverkko eli intranet on jo monissa työyhteisöissä, mutta joihinkin se on vasta rakenteilla tai sen hyödyntäminen on jäänyt lapsen kenkiin. Tietoa on enemmän kuin vastaanottajat pystyvät suodattamaan. Samoilla välineillä, joilla infoähky saadaan aikaiseksi, saadaan sitä myös hallittua. (Siukosaari 2002, 205.)

Verkkoviestinnästä on alettu puhua osana digitaalista viestintää. Luukkonen määrittelee digitaalisen viestinnän digitaalisesti tuotetuksi ja jaetuksi materiaaliksi verkossa muodostaen julkaisu-, jakelu- ja ylläpitoteknologian kanssa mahdollisuuden vuorovaikutteiselle viestinnälle. Digitaalinen viestintä on helppo ja edullinen tapa toteuttaa viestintää. Digitaalinen viestintä on tehtävä käyttäjälleen helpoksi, miellyttäväksi ja jatkuvuuteen perustuvaksi tarpeita tyydyttäväksi toiminnaksi. Ainutlaatuisen ja vuorovaikutuksellisemman elementin luo reaaliaikainen verkkojen yli tapahtuva yhteydenpito ihmisten kesken. Sisällöntuottajilleen se tarjoaa edun kertomalla käyttäjiensä tavoista ja intresseistä käyttäjätietoina. (Luukkonen, Juholin 2006, 255.)

Verkkoviestintämuodoista sähköpostin voi suunnata henkilökohtaisesti vain tietyille tahoille ja varmistua viestin perille menosta lukukuittauksen avulla. Intranet on myös reaaliaikainen ja nopea, muttei sillä voida varmistaa, että kaikki lukisivat sitä saaden tiedon samanaikaisesti pe-

rille. (Luukkonen & Kuivalahti 2003, 51-55.) Verkko tulisikin nähdä työympäristönä, josta olennaiset tiedot ja reaaliaikaiset työkalut löytyvät ja jonka vuorovaikutusareenoita hyödynnettäisiin päivittäin (Luukkonen, Juholin 2006, 266-267). Alasilta puhuu vanhanaikaisen joukkoviestintäteknologian muuttumisesta. Aiemmin joukkoviestintäteknologian tarkoitus oli toimittaa massajakeluna tietoa yhdestä lähteestä mahdollisimman monelle mahdollisimman halvalla. Vuorovaikutus jäi unholaan ja siihen totuttiin organisaatioiden sisäistä viestintää myöten. (Alasilta 2000, 223.)

Digitaalinen viestintä mahdollistaa paljon, mutta asettaa myös haasteita sisällöntuottajiltaan kuin lukijoiltaan. Digitaalinen viestintä poikkeaa perinteisen printtimedian kielestä ja ulkoasusta. Sen ominaislaadun ymmärtäminen ja sisäistäminen vaatii molemmilta osapuolilta harjoittelua. Lukijoille kehittyä medialukutaito ja sisällöntuottajilla täytyy olla mediataju siitä, miten ja mistä digitaalisessa mediassa kirjoitetaan ja viestitään. Erilaiset mediaelementit muodostavat sisällön mielikuvineen. Tekstin lisäksi voidaan käyttää ääntä, puhuttelevaa valokuvaa, grafiikkaa, animaatiota, videota sekä tietokantahakuja. Luukkonen puhuu näistä elementeistä kuvaavammin digitaalisen median ilmaisumolekyyleinä. Tällaista useamman mediaelementin yhdistämistä toisiinsa kokonaisuudeksi ilmaisten haluttuja sisältöjä kutsutaan multimediaksi eli mediaintegraatioksi. (Luukkonen, Juholin 2006, 260.)

3.1 Intranet

Åberg kirjoitti 13 vuotta sitten ilmestyneessä kirjassaan 'verkkoväen' lisääntymisestä. Verkkoväki hakee aktiivisesti tietoa, osallistuu verkossa käytäviin keskusteluihin, perustaa keskustelupiirejä ja pyrkii vaikuttamaan työyhteisön toimintaan. Verkkoväelle on luotava innovatiiviset verkkopohjaiset viestintäyhteydet, jotka mahdollistavat vuorovaikutuksen. (Åberg 1997, 136.) Lukua voisi jatkaa neljä vuotta sitten ilmestyneen Juholinin kirjan toteamuksella: ”Sisäisen viestinnän kanavana verkko on lyömätön” (Luukkonen, Juholin 2006, 265).

Ensimmäiset intranetit 1990-luvun lopulla olivat lähinnä tietovarastoja ja linkkilistauksia, vähitellen ne kehittyivät ainoiksi tavoiksi saada sama tieto ajasta ja paikasta riippumatta (Juholin 2006, 266). Viestinnän kolme keskeisintä ulottuvuutta ovat paikka, tila ja aika. Puro summaa, että mitä paremmin viestintäkanava pystyy ylittämään nuo kolme perustaansa, sitä vallankumouksellisempi se on. (Puro 2004, 93.) Intranet on maantieteellisesti käyttöaluerajaton organisaation sisäinen tietoverkko. Se tarjoaa sisäisen tietopankin ja vuorovaikutusareenan yhtä aikaa eri toimipaikoissa oleville ihmisille. (Juholin 2006, 266-267.) Koska maatalousosasto toimii useassa toimipisteessä, niin kaikki maatalousosastolaiset niin Helsingissä kuin Seinäjoella saavat

tärkeät tiedot samanaikaisesti. Intranetin käyttö on kuitenkin julkisella sektorilla vielä jonkinlainen muodollisuus. Intranetillä on monia soveltamismahdollisuuksia, mutta niitä ei ole osattu hyväksikäyttää. Se on moninaisempi kanavana kuin sähköposti, jolloin sen omaksuminen kestää kauemmin. (Puro 2004, 89.)

3.1.1 Intranetin hyödyt

Vuorovaikutteisuus on kaksisuuntaista läsnäoloa verkossa. Sähköiset työpöydät sekä ryhmätyökalut edustavat uutta työ- ja toimintakulttuuria, joihin siirtyminen vie aikaa. Intranetiä rakennettaessa on huomioitava myös palautteenannon mahdollisuus. Aitoa vuorovaikutusta on, että palautteen antaja saa vastavuoroisesti palautteen takaisin ja tulee näin kuulluksi ja ymmärretyksi. Onnistuessaan intranet on mitä mainioin läsnäolon väline. Käytettävyys, toimivuus ja helppous ovat avainsanoja hyvälle intranetille. Intranetin tärkein toiminto on taata olennaisen tiedon helppo saatavuus. (Kuivalahti & Luukkonen 2003, 59-60.)

Päällekkäistä työntekoa voidaan välttää, kun omat tuotokset annetaan jakoon intranetin kautta (Siukosaari 2002, 210). Siukosaari summaa mitä sisältöjä intranettiin voi sijoittaa: uutisia, työohjeita, puhelinluettelon, henkilöstöasioihin liittyviä tietoja, yhteisön perustietoja, organisaation strategiat, visiot, arvot, koulutuskalenterin, ruokalistat, keskustelupalstan ja osastojen sekä projektien sivuja. Nämä kaikki tiedot ovat aiemmin löytyneet printteinä ilmoitustauluilta, rei'itettyinä mapeista ja diaesityksinä kovalevyiltä. Enää niitä ei tarvitse tulostaa ja jakaa yksittäiseen käyttöön tilaa viemään, vaan ne löytyvät keskitetysti intranetistä. Tiedon etsimisen välineenä intranet on arvokas. Tietoa voi hakea sivuille tehdyn hakukoneen, sivukartan tai sisällysluettelon kautta. Myös ulkopuolisia internetpohjaisia hakukoneita voi hyödyntää. (Siukosaari 2002, 210.) Intranet toimii tehokkaasti hyödyntäen digitaalisia työkaluja, palvelen sen yksittäisten käyttäjien tarpeita ja tuoden onnistumisen tunteita. Sen käyttöön ei tarvitse erikseen motiivoida vaan se palkitsee käyttäjänsä (Luukkonen, Juholin 2006, 267).

3.1.2 Intranetin haasteet

Kortesuo nimeää intranetin suurimmiksi haasteiksi tiedon löydettävyyden, tiedon painottuneisuuden, hakemistojen loogisuuden, tiedon päällekkäisyyden, liikätiedon tai tiedon puuttumisen sekä vanhentuneen tiedon (Kortesuo 2009, 65). Avuksi Kortesus ehdottaa tekemään intranetin pelisäännöt eli netiketin, joka sisältää ohjeet niin tiedostojen nimeämisestä arkistointiin kuin millaista tietoa sinne laitetaan ja kuka tuottaa ja poistaa vanhoja tietoja (Kortesuo 2009,

70). Myös Juholin muistuttaa pelisääntöjen tärkeydestä, etteivät yhteisöviestinnän paradigmat toteudu heti uutta kanavaa käyttöön otettaessa (Juholin 1999, 154).

Viestintäkanavia käytetään erilailla: lehteä luetaan, televisiota katsellaan ja verkossa olevaa materiaalia *selaillaan*. Nuoremmille ikäluokille se on tuttua, onhan heidät istutettu koneen ääreen jo lähes vaippaikaisinä. Vanhemmat ikäluokat ovat tottuneet lukemaan lehden kannesta kanteen. Luukkonen (2006, teoksessa Juholin 2006, 257 ja 260) peräänkuuluttaakin koulutuksen ja valmiuksien kehittämisen tärkeyttä uuteen digitaaliseen kulttuuriin siirryttäessä koko henkilöstölle, esimiehet ja johto mukaan lukien.

Tarkkuus rakenteen suunnittelussa ja paneutuminen sisältöjen etenemistapoihin tuo käytettävyyttä verkon lukijoille (Luukkonen, Juholin 2006, 259). Taitavalla sisältöjen linkittämällä eli hypertekstuaalisuudella lisätään käytettävyyttä ja selailtavuutta. Selailtavuus on myös mahdollisuus edetä sisällöissä monipuolisesti. Hyvänä intranetin määritelmänä voisi olla, että se on yhdellä silmäyksellä hahmoteltavissa. Sen oleellisin tieto ei tarvitse etsiä skrollaamalla eikä ek-symällä alasivujen viidakkoon. Sen valtteja ovat selkeästi ja loogisesti etenevä rakenne. Otsikoiden ja linkkien tulee erottua helposti. Kuvia käytetään vain jos ne tuovat juttuun lisäarvoa. (Luukkonen, Juholin 2006, 260.)

Intranet on haasteellinen sisällöntuottajilleen. Word-asiakirjalle syötetty teksti voi toimia sähköpostin liitteenä hyvin, mutta tekstin tuominen sellaisenaan intranetiin voi olla puisevaa ja tylsää luettavaa. Asiakirjamuotoinen teksti ei sovi intranetin sisällöksi. Tekstin tulee olla puhuttelevaa ja tiivistetymppää. Sen täytyy houkutella lukemaan niin sisällöllään kuin ulkoasullaankin ja olla samalla hyvin informoivaa. Sisällöntuottajalta vaaditaan harjautunutta mediatajua, jolla se saa lukijakuntansa tyytyväisiksi. (Kuivalahti & Luukkonen 2003, 57.) Julkaisusykli on nopea ja suurin osa tiedosta vanhenee nopeasti. Intranetiä voikin kutsua täsmä- ja pikaviestinalustaksi (Kuivalahti & Luukkonen 2003, 68). Viestinnällisiksi pullonkauloiksi muodostuvat usein jähmeät päivitysjärjestelmät, jotka tekevät teknisestä ylläpidosta vaikeaa puurtamista (Luukkonen, Juholin 2006, 253). Huono ja kankea julkaisujärjestelmä karistaa halutut viestinnälliset hyödyt. Energia ja aika menee teknisten ongelmien ratkaisemisessa ja tieto jää päivittämättä. Osaksi myös tämän takia asiantuntijaporras harvoin päivittää haluamaansa sisältöä itse intranetiin vaan päivittäjät nimetään erikseen tähän työhön. Luukkosen mukaan tällainen suunta on huono. Julkaisuvalmiuksia ja kykyä kouluttamalla sekä asiantuntijat että johto pitäisi saada itse julkaisemaan aineistoa. Näin päivittämisprosessi ei turhaan kompastuisi hierarkisiin välitasoihin. (Luukkonen, Juholin 2006, 265.) Alasilta nimeää myös syitä, miksi intranetit eivät

tahdo toimia. Huono tekninen ratkaisu pakettiratkaisuineen ei anna mahdollisuuksia jäsenellä tietoa niin kuin haluttaisiin. Henkilöstöresurssit ja varat on kulutettu tekniseen toimimattoomaan ratkaisuun ja sisällöksi on kelvannut vanhan tiedon kaataminen intranetin laariin. Jos intranet ei kehity ja elä muutoksissa mukana, muuttuu sen sisältä Alasillan sanoin ongelmajätteeksi. (Alasilta 2000, 252-253.)

Liian tiedon suoltaminen on intranetin kirous. Tuottaessaan sähköpostin lisäksi informaatio-ähyä, intranet on epäonnistunut. Se tulisi nähdä vuorovaikutuskanavana ja edesauttajana eikä pelkkänä materiaalipankkina ja linkkilistoina. Onkin tarkkaan mietittävä, mitä tietoa henkilöstölle aktiivisesti tarjotaan ja minkä tiedon henkilöstön on omin avuin löydettävä. (Luukkonen & Kuivalahti 2003, 53; Luukkonen, Juholin 2006, 266.)

Uudet intranetin toiminnallisuudet on koekäytettävä eli pilotoitava pienellä käyttäjäryhmällä, jotta tekniset ongelmat, käytettävyys ja hyödynnettävyys saadaan organisaation tarvitsemalle tasolle ennen laajamittaista käyttöönottoa. Intranetiin uusia toiminnallisuuksia tuotaessa on myös elintärkeää perehdyttää henkilöstö niihin. Jollei toimintoja sitouteta työprosesseihin ja ohjeisteta kunnolla palaa toiminta takaisin vanhaan totuttuun. Intranetin on oltava osa kaikkea organisaation viestintää ja toimintoja. Perehdyttämällä torjutaan niin sanotut hylkimisreaktiot, joita ilmenee tuntematonta ja outoa kohtaan. Ihmisiä sitoutetaan parhaiten osallistamalla. (Kuivalahti & Luukkonen 2003, 70.) Intranetsuunnitelmaa tehtäessä on tärkeää kuulla asianomaisia. Alasilta muistuttaa henkilöstön tempaamisesta matkaan kertomalla heille mihin intranetillä tähdätään: tulostuksen vähentäminen, matkustuksen vähentäminen, tiedon löytymisen helpottuminen ja oppimisen nopeuttaminen (Alasilta 2000, 255).

Organisaation johto on tärkeässä asemassa viestinnän onnistumisessa. Johtajien toimia seurataan, omaksutaan ja jäljitellään. Läsnä oleva johto on kasvokkain kohdattava ja aktiivinen, joka voi taitavasti intranetiä käyttämällä olla lähellä jokaista organisaation työntekijää. Jos johtajat eivät ole sitoutuneita ja valmiita olemaan aktiivisia intranet toimijoita on turha ihmetellä, miksei intranet toimi tai sen hyöty on vähäinen. Kuivalahti ja Luukkonen muistuttavat, että passiivisuus ei ikinä lähde henkilöstöstä vaan johdosta ja viestinnästä. (Kuivalahti & Luukkonen 2003, 58-60.)

4 Tutkimuksen toteutus

Empiirinen osuus koostuu maa- ja metsätalousministeriön (lyhennelmänä käytetään MMM) henkilökunnalle keväällä 2010 tehtyyn survey-kyselytutkimukseen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilöstön mielipiteitä intranetin vahvuuksista ja toisaalta heikkouksista. Mitkä ovat henkilöstön odotukset intranetistä. Tulosten avulla on tarkoitus kehittää maatalousosaston intranetistä mahdollisimman hyvä työväline jokapäiväiseen käyttöön. Pääongelmaksi asetettiin kysymys, miten henkilöstö hyödyntää intranetiä tällä hetkellä ja miten se odottaa intranetiä kehitettävän? Alaongelmiksi määrittyivät miten ja mitä tietosisältöä ja palveluita intranetistä etsitään sekä mitä sisältöä ja materiaalia sinne kaivataan lisää?

4.1 Tutkimusmenetelmä

Päädyttiin kvantitatiiviseen tutkimukseen, sillä tarkoituksena oli lähinnä selvittää ja kartoittaa olemassa oleva tilanne intranetin käytöstä. Suurehkon vastaajamäärän vastaukset voitiin tilastollisesti myös helpommin yleistää koskemaan koko perusjoukkoa. Tutkimustyypiltään tutkimus on kuvaileva nykytila-analyysi. Aluksi esitetään tutkimuksessa käytetyt menetelmät, tutkimustulokset sekä lopuksi johtopäätökset sekä kehittämisideat.

Kyselytutkimuksen tiedonkeruutapana käytettiin www-kyselyä, joka toteutettiin Webropol-sovelluksella. Tämä tapa valittiin toteutustavaksi sen nopeuden ja tehokkuuden takia. Webropol mahdollistaa helposti suuren joukon tavoittamisen. Toimistotyötä tietokoneella tekevät ovat tottuneita internetin käyttäjiä ja jokaisella on mahdollisuus käyttää intranetiä. Kyselyyn vastaaminen tulisi onnistua näin kaikilta ongelmitta. Lisäksi webropolin etuja ovat, että aineisto saadaan suoraan sähköisesti ja siirrettyä PASW –ohjelmaan analyyseja varten. Www-kyselyn huonoiksi puoliksi mainittakoon, että avoimiin kysymyksiin ei voi laittaa vastauspakkoa, joten niihin jätetään helposti vastaamatta. Myös vastausten tarkkuus sekä väärinkäsitysten mahdollisuus on suuri, kun haastateltava ei voi kysyä tarkennuksia epäselviin kohtiin, kuten henkilökohtaisessa haastattelussa. Koko tutkimusjoukon tavoittamista (110 henkilöä) on kuitenkin mahdoton saada henkilökohtaisiin haastatteluihin.

4.2 Kyselylomakkeen suunnittelu ja työstäminen

Tutkimuskyselyn kysymyksiä alettiin työstää joulukuussa 2009 maatalousosastolaisille. Päädettiin Likertin asteikkolisiin väittämiin, joilla vastaajien tunnepitoiset asenteet saadaan parhaiten selville. Kysymyspatteristot olivat suljettuja eli strukturoituja, jolloin vastaajan piti valita mieli-

piteensä mukainen vastaus neljä- tai viisiportaisista vastausvaihtoehdoista. Kysymyksiä käytiin läpi useassa palaverissa maatalousosaston web-tiimin vetäjän ja maatalousosastolla työskentelevän tiedottajan sekä suunnittelijan kanssa. Näissä keskusteluissa esiin tulleiden kehittämishetkusten pohjalta kysymyksiä muokattiin ja lisättiin. Kysymysten ja väittämien asetannassa pyrittiin yksinkertaisuuteen, ymmärrettävyyteen ja yksiselitteisyyteen. Negaatioita kieliviä sanavalintoja pyrittiin välttämään. Avoimilla kysymyksillä haettiin vastaajien todellisia mielipiteitä ja syvällisempää tietoa. Vastaajat myös tuntevat näin vastaustensa olevan myös tärkeitä. Anonyymeissa avovastauksissa vastaajat voivat myös julkituoda sellaisia mielipiteitä, jotka voisivat jäädä muutoin kertomatta.

Kysely pyrittiin rakentamaan helppokäyttöiseksi ja ymmärrettäväksi. Ulkoasu suunniteltiin yksinkertaiseksi ja miellyttäväksi vastaajan lähteä etenemään. Kieliasuun moitteettomuuteen pyrittiin panostamaan, sillä kyseessä on asiantuntijayhteisö, joka tuottaa virallisia dokumentteja ja on tottunut virheettömään kielelliseen ilmaisuun.

Viestintäyksikön päällikkö, sisäisestä viestinnästä ministeriössä vastaava sekä henkilöstöjohtaja saivat nähtäväkseen maatalousosastolle suunnatun kysymyspatteriston. Henkilöstöjohtaja esitti kyselyä suunnattavaksi koko henkilöstölle. Tämän jälkeen muokattiin kyselyä niin, että se sisälsi paljon kysymyksiä yleisesti sisäisestä viestinnästä sekä intranetsivuista kokonaisuudessaan. Tässä vaiheessa oli tarpeen eriyttää maatalousosastolle kohdistetut kysymykset. Kysely kävi uudelleen kommentoitavana ja tämän pohjalta kyselyyn tuli muutamia tarkennuksia sekä lisäkysymyksiä. Ennen kyselyn lähettämistä se testattiin kahdella koehenkilöllä. Tutkimuksen tekijä kirjasi ylös vastausajan ja kysymykset, jotka koehenkilö koki ongelmallisiksi ymmärtää, tai jotka olisivat voineet johtaa väärinkäsityksiin. Täsmennykset ja selvennykset korjattiin kyselyyn. Koehenkilöiden vastausajasta katsottiin keskimääräinen vastausaika kyselylle ja tämä kirjattiin saatteeseen vastaajille tiedoksi. Vastaajien motivoimiseksi saatekirjeessä mainittiin palkintona olevan paremmanpuoleisen lahjan. Lahjan arvontaan sai osallistua jättämällä erikseen nimensä kyselyn lopussa.

Kansliapäällikön allekirjoittamalla saatteella kysely (liite 4) lähti 325 ministeriöläisen sähköpostiin 12.3. Jokainen sai sähköpostiinsa henkilökohtaisen linkin, jonka kautta kyselyyn pääsi vastaamaan. Linkki oli jokaiselle henkilökohtainen, jotta oli helpompi poimia ne henkilöt muistutuspostitukseen, jotka eivät kyselyyn olleet vielä vastanneet. Vastausaikaa annettiin viikon verran eli 19.3 asti. Vastausaikaa annettiin viikko, jotta vastaajat reagoisivat kyselyyn mahdollisimman nopeasti. Ministeriön viestintä teki kyselystä uutisnosteen Dimmin pääsivulle 16.3.

houkutellakseen vastaamaan ja muistuttaakseen kyselystä uudelleen henkilöstöä. Jutun ohien kopioitiin vastauslinkki sähköpostista, joka oli lähetetty webropolista. Henkilökohtainen linkki aiheutti sen, että klikatessaan Dimmin jutussa ollutta linkkiä vastaaja sai virheilmoituksen, jonka mukaan tämä olisi jo vastannut kyselyyn. Virhe huomattiin nopeasti tulleen palautteen ansiosta. Virhe saatiin korjattua 17.3. ja henkilökohtaiseksi tarkoitettu kyselylinkki poistettiin jutusta ja kehoitettiin vastaamaan alun perin sähköpostiin saapuneen postin sisältämästä vastauslinkistä. Samalla kyselylle annettiin lisää vastausaikaa 26.3. asti.

4.3 Kyselyn taustamuuttujat

Tutkimuksessa perustaustamuuttujaksi otettiin sukupuoli, sillä haluttiin selvittää, onko miesten ja naisten vastausten välillä eroja. Lisäksi haluttiin selvittää noudattaako vastaajien sukupuolijakauma ministeriön sukupuolijakaumaa.

Ikää kysyttiin avoimena kysymyksenä. Vastaajien iät luokiteltiin yhdeksään ikäluokkaan vastatulosten analysoinnin yhteydessä. Ryhmiin jaottelu vastaustilanteessa voi kasata havainnoista liian heterogeenisiä eli epäyhtenäisiä. Luokittelematon ikä antaa mahdollisuuden käyttää useampia analysointimenetelmiä iän vaikutuksia selvittäessä (Heikkilä 2008, 52). Iästä voidaan laskea kaikki tunnusluvut ja tutkia Pearsonin ja Spearmanin korrelaatiokertoimien avulla iän vaikutusta välimatka- ja järjestysasteikollisten muuttujien arvoihin. (Heikkilä 2008, 59).

Työtehtävät jaoteltiin kolmeen pääryhmään: avustaviin tehtäviin, asiantuntijatehtäviin ja esimiestehtäviin. Avoimena kysymyksenä vastaukseksi olisi tullut yksittäisiä tehtävänimikkeitä, joiden ryhmittely olisi ollut haastavaa ja niin tarkka nimiketieto ei olisi ollut analyysien kannalta tarpeellista (Heikkilä 2008, 59). Haluttiin tutkia, onko tehtävällä vaikutusta mielipiteisiin sekä noudattaako vastaajien prosentuaalinen tehtäväryhmittely ministeriön tehtäväryhmittäistä prosentuaalista linjaa.

Työuran pituuden kysymisellä haettiin vastauksia siihen, näkyykö uran pituus sitoutumisena kehittämiseen ja mielipiteissä väittämiin. Kokevatko hetken aikaa talossa olleet intranetin kehittämisen tärkeämpänä kuin pitkän uran ministeriössä tehneet?

Osastojako taustamuuttajana mahdollisti kyselykaavakkeen rakentamisen kahta tarkoituspää varten. Kyselyn alussa esitetyt kysymykset saatiin osastojaon turvin kohdistettua ainoastaan maatalousosastolaisille. Kysely rakennettiin niin, että muihin osastoihin kuuluvat ohittavat maatalousosastolaisille kuuluvat kysymykset niitä näkemättä. Näin ollen ei tarvinnut tehdä

kahta erillistä kyselyä. Vastauksia analysoitaessa saatiin myös vastaukset eriytettyä osastojaon mukaan ja maatalousosastolaisten vastaukset saatiin erilleen muiden vastausten joukosta.

4.4 Tutkimuksen perusjoukko

Kokonaistutkimuksen perusjoukkona oli ministeriön 325 työntekijää, joista maatalousosastolaisia oli 110. Kyselyyn vastanneita oli rekisteröitynyt 22.3 mennessä 59 kappaletta. Muistutus kyselystä lähetettiin samana päivänä kyselyyn vastaamattomien ministeriöläisien sähköposteihin saatteella (liite 3). Muistutus kannatti lähettää, sillä lopulliseksi vastaajaluvuksi vakiintui 89, joista 43 oli maatalousosastolaista. Ministeriön tasolla vastausprosentti nousi 27,4 %. Maatalousosaston 110 työntekijästä vastanneita oli 43 eli 39,1 % maatalousosaston henkilöstöstä. Suuri maatalousosastolaisten osuus selittynee sillä, että heille oli aiemmin jo tiedotettu tutkimuksesta intranetin pääsivulla ja asiaa oli pidetty esillä muun muassa keskustelemalla ja kirjaamalla se maatalousosaston johtoryhmän pöytäkirjaan. Myös web-tiimin työskentelystä tiedettiin ja web-tiimiläiset olivat keskusteluttaneet intranetin kehittämistä omissa yksiköissään ja yksikkökouksissaan.

4.5 Luotettavuus ja pätevyys

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa reliabiliteetti ja validiteetti ovat mittareiden tärkeimmät ominaisuudet. Tutkimuksen reliabiliteetti tarkoittaa tutkimustulosten ja väitteiden luotettavuutta, pysyvyyttä ja johdonmukaisuutta eli johtuuko tutkimustulos vain sattumasta vai kyetäänkö tulokset riippumattomasti toistamaan. Tulokset eivät näin ollen saa olla sattumanvaraisia. (Heikkilä 2008, 30.) Jos kaksi arvioijaa päätyy samaan tulokseen, on tulos reliaabeli (Hirsjärvi & Hurme 2010, 186). Mittaus- ja käsittelyvirheet tutkimustulosten analysoinnissa aiheuttavat puutteellisen reliabiliteetin. Reliabiliteettia voi mitata kahdella tai useammalla kysymyksellä, jotka mittaavat samaa asiaa eli tehdään kontrollikysymyksiä. Kontrollikysymysparista lasketaan niiden välinen korrelaatiokerroin, esimerkiksi Spearmanin korrelaatiokerroin (Heikkilä 2008, 187). Kontrollikysymys esitettiin väittämällä: Dimmissä oleva tieto on vanhentunutta – Dimmi on ajan tasalla. Tuloksena saatu Spearmanin korrelaatiokerroin on tilastollisesti merkitsevä ($r = -0,556$, liite 5), joka todistaa tutkimuksen hyvän reliabiliteetin. Tämä kertoo vastaajien keskittyneen lomakkeen vastaamiseen huolella ja tekee tuloksista tilastollisesti luotettavampia.

Tutkimuksen validiteetti eli pätevyys tähdentää, että tutkimuksen tulee mitata sitä, mitä sillä oli tarkoituskin mitata. Validius tarkoittaa yksinkertaisesti sanoen systemaattisen virheen puuttumista. (Heikkilä 2008, 29-30.) Tutkimustuloksia ei saa kaunistella tai vähätellä. Tällainen valeh-

telu johtaa systemaattiseen virheeseen. Tutkimuskyselyssä validiuteen vaikuttaa ensisijaisesti se, miten hyvin kysymykset ovat tehty ja vastaavatko ne asetettuihin tutkimusongelmiin. (Heikkilä 2008, 186.) Koska kysely haluttiin saattaa koko ministeriötä koskeväksi, piti kysymyksiäkin yleistää. Tämän vuoksi kaikki kysymykset eivät suoraan vastaa asetettuihin tutkimusongelmiin. Hirsjärvi ja Hurme jakavat validiuden käsitteen kahteen päätyyppiin. Ennustevalidius kertoo, pystytäänkö yhdestä tutkimuskerrasta ennustamaan myöhempien tutkimuskertojen tulos. Tutkimusasetelmavalidius jakautuu neljään muotoon. Niistä ensimmäinen eli rakennevalidius liittyy kysymykseen, koskeeko tutkimus sitä, mitä sen on oletettu koskevan. Käytetäänkö tutkimuksessa niitä käsitteitä, jotka heijastavat tutkituksi aiottua ilmiötä tai ongelmaa. Toisena muotona on sisäinen validius eli onko A saanut aikaan B:n, eikä mikään muu ole saanut aikaan B:tä. Kolmantena muotona on ulkoinen validius, joka tarkoittaa tutkimustulosten yleistettävyyttä erilaisiin tilanteisiin ja erilaisiin henkilöihin. (Hirsjärvi & Hurme 2010, 187-188.)

Tutkija itse arvioi tutkimuksen luotettavuutta. Luotettavuudesta kertovat otoskoon riittävyys sekä edustavuus, vastausprosentin korkeus sekä tutkimuskysymykset, jotka mittaavat oikeita asioita vastaten tutkimusongelmaan. (Heikkilä 2008, 188.)

Kvantitatiivinen tutkimus valittiin tutkimusmenetelmäksi, sillä kysely lähetettiin 325 hengelle, joista pääasiallinen tutkimusjoukko oli 110 henkilöä. Tilastollisin menetelmin tutkimusjoukon vastauksista saatiin paremmin analyysijä, joita voidaan soveltaa koko maatalousosaston henkilökuntaan. Näin yksittäiset mielipiteet eivät ohjaile tutkimustuloksia.

Kyselykaavakkeen työstäminen ja suunnittelu olivat ryhmätyötä. Tutkija yritti ehkä liiaksi ottaa kaikki ehdotukset huomioon ja kyselystä tuli liian pitkä. Voidaanko täysin luottaa siihen, että kaikki vastaajat oivalsivat nykytila- ja tavoitetila kysymykset, kuten tutkija oli ne tarkoittanut? Niihin olisi voinut olla helpommin havainnoitava tapa. Oliko kaikille kysymyksille oikeutus tutkimuksen päämääriin nähden vai olivatko ne yleiskuvan luomiseksi tärkeitä? Osin sisäistä viestintää koskevat kysymykset tuottivat vaikeuksia peittomatriisia (liite 1) kootessa. Toisaalta nykytila-analyysiä tehtäessä täytyy luodata yleistä vallitsevaa ilmapiiriä, vaikka ne eivät suoraan vastaa asetettuihin tutkimusongelmiin. Lisäksi kysymysten asetannassa Likertin 5-asteikollisissa vaihtoehdoissa keskimäinen eli ei samaa eikä eri mieltä on vaikea tulkittava. 4-asteikollisilla kysymyksillä olisi tullut helpommin tulkittavia vastauksia. Vastaajat ovat tottuneet tai olisivat kaivanneet niin sanottua kultaista keskietä vastattavakseen, jos heillä ei ole selvää mielipidettä asiaan tai eivät syystä tai toisesta voi antaa mielipidettään kysyttävään asiaan. Vaikka suunnitte-

luun varattiin aikaa noin kolme kuukautta, on se ryhmätyönä tehtäessä lyhyt aika. Kyselyn testaushenkilöitä olisi voinut olla enemmän ja aikaisemmassa vaiheessa mukana.

Kyselyn toteutusvaihe venyi hieman aikataulustaan aiemmin kohdassa 4.2. mainitun väärinkäsityksen takia. Kirjautuneiden vastausten lisäksi Webropolista näkyi, että kysely oli avattu 35 kertaa. On epävarmaa olivatko nuo kyselynavaukset tehty silloin, kun henkilöstölle oli tiedotettu yhteisestä vastauslinkistä vai olivatko ne kyselyn keskenjättäneitä, jotka eivät olleet jaksaneet vastata loppuun asti. Tutkimusjoukosta eli 110:stä kyselyyn vastasi 43, jolloin vastausprosentti jäi hieman yli 39 prosenttiin. Taustamuuttujaryhmittelyt olivat joidenkin muuttujien osalta niin pieniä, ettei niitä kannattanut nostaa analysoitavaksi. Vastaajista esimerkiksi alle 30-vuotiaita oli 3 ja alle vuoden ministeriössä työskennelleitä oli 2. Näiden ryhmien vastaukset olisivat painotuneet liiksi verrattuna isompiin ryhmiin. Tästä syystä johtopäätöksiä tekeminen on haastavaa. Likertin asteikollisten vastausten keskiarvojen takana on hieman hajontaa. Kuinka yleistettäviä vastaukset ylipäättään ovat?

4.6 Analysointimenetelmät

Kaikki vastaukset voitiin huomioida analysointeja tehtäessä. Suurin osa oli Likertin asteikollisia 5-portaan valintakysymyksiä, joihin kaikkiin oli pakko vastata. Kaikki kysymykset avovastauksia lukuun ottamatta luokiteltiin pakollisiksi. Näin ollen tyhjiä vastauksia ei tullut. Avovastauksia tuli kohtuullisesti ja niistä pystyi selkeästi näkemään koetut ongelmakohdat ja parannus- sekä kehittämiskohteet. Vastaamatta jättäminen ei aiheuttanut tulosten kannalta ongelmaa.

Ikää kysyttäessä yhdessä vastauksessa oli xx. Kyselyä suunniteltaessa ja webropolilla toteutettaessa olisi täytynyt syöttää kaksinumeroinen numeropakko, jotta tältä olisi välttytty. Yhden vastaajan ikä ei kuitenkaan vaikuta merkitsevästi eli ei vaikuta tutkimustulosten laatuun.

Kyselyn vastausten analysoinnissa ja graafisten esitysten teossa käytettiin PASW (SPSS) Statistics –ohjelmistoa. Lisäksi on käytetty MS Officeen ohjelmista Wordia ja Exceliä, josta jälkimmäisenä mainitulla on tehty taulukoita analysoiden ja piirtäen ministeriön henkilöstöyksiköstä saatuja ikäryhmätietoja.

Analysointimenetelminä käytettiin keskiarvojen laskemista ja keskihajontaa, jotka sopivat hyvin Likertin järjestysasteikon muuttujille. Ei-parametrisellä Kruskal-Wallis –testillä testattiin, ovatko useampaan verrattavaan ryhmään kuuluvat vastaajat vastanneet kysymyksiin eri tavalla. Näin ollen voitiin testata vaikuttiko taustamuuttujista ikä, tehtävä tai työuran pituus MMM:ssä

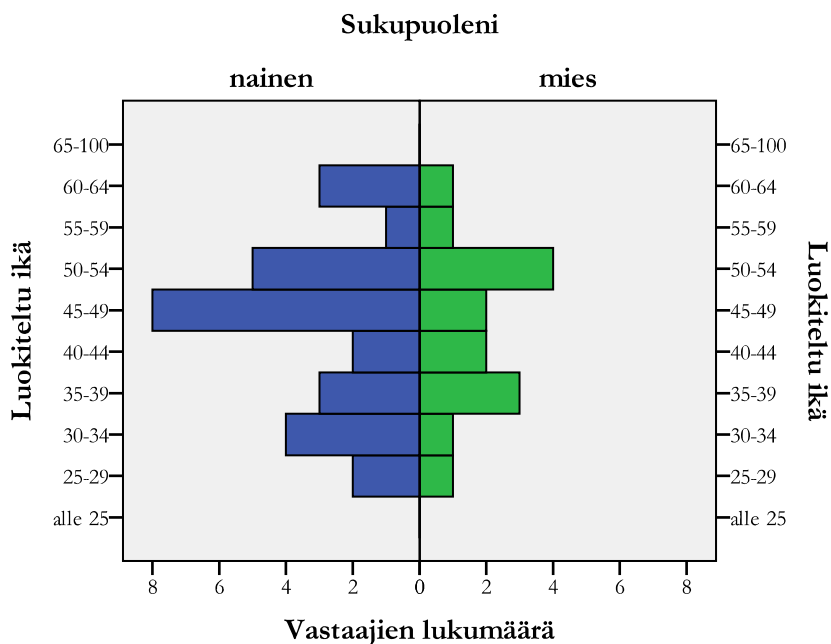
vastauksiin. Ei-parametrisellä Mann-Whitney-U –testillä selvitetään onko kahdella riippumattomalla ryhmällä eroavaisuuksia vastauksissa. Tällä testillä pystyttiin selvittämään onko miesten ja naisten vastauksissa eroja.

5 Tutkimustulokset

Seuraavassa esitellään maa- ja metsätalousministeriön maatalousosaston henkilöstön vastaus-
ten pohjalta tehty tutkimuksen tulokset aloittaen esittelemällä vastaajien profiili. Sitä seuraavat
kysymysten tulokset koskien erikseen maatalousosaston omia sivuja. Tulosten purkaminen
jatkuu sisäisen viestinnän, nykyistä intranetiä eli Dimmiä sekä käyttöominaisuus- ja aktiivisuus-
kysymyksiä koskevien väittämien tuloksilla. Mielipiteitä kartoittaakseni olen käyttänyt Likertin
4- ja 5 portaiseen asteikkoon perustuvia väittämiä ja kysymyksiä. Portaittaiset rajaavat vastaus-
vaihtoehdot tekevät helpommaksi tilastollisen tarkastelun. Sisäisen viestinnän kanavia kysyessä
turvauduttiin monivalintaan, jotta suosikit nousisivat parhaiten esiin. Avovastauskohdilla haet-
tiin henkilöstön nimeämiä kehittämisideoita sekä ehdotuksia. Henkilöstö sai myös kertoa web-
tiimille sekä kyselyn toteuttajalle terveisensä.

5.1 Vastaajien profiili

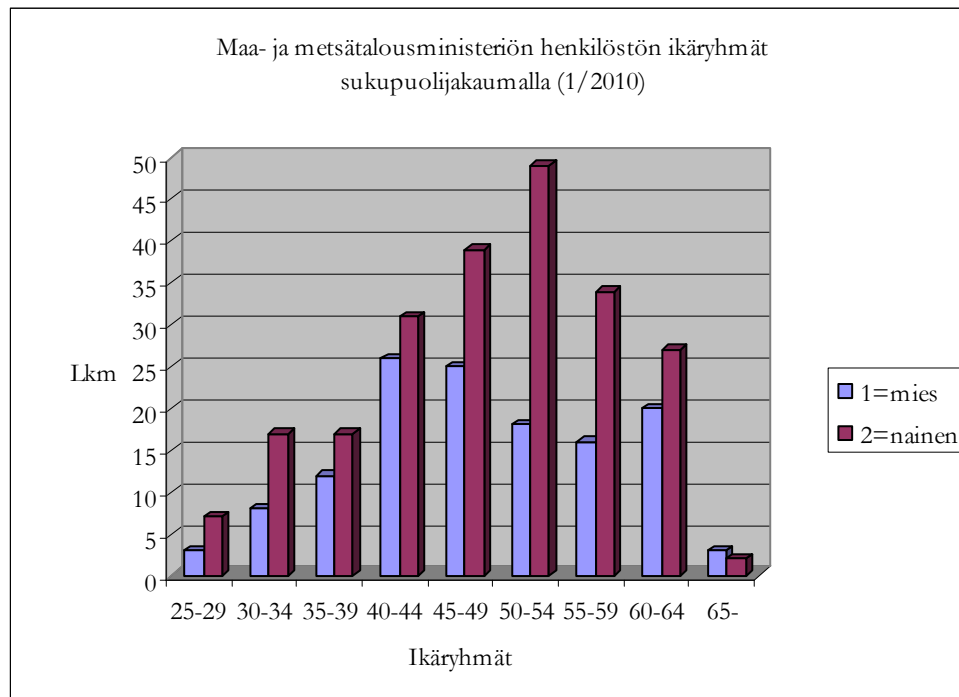
Kyselyyn vastanneista naisia oli 65,1 % ja miehiä 34,9 %. Tämä noudattaa pitkälti ministeriön
henkilöstön sukupuolijakaumaa, jossa naisten osuus on 63,4 % ja miesten 36,6 % (MMM:n
henkilöstökertomus 2009). (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Vastaajien sukupuolittainen ikäpyramidi, naiset (n = 28) ja miehet (n = 15)

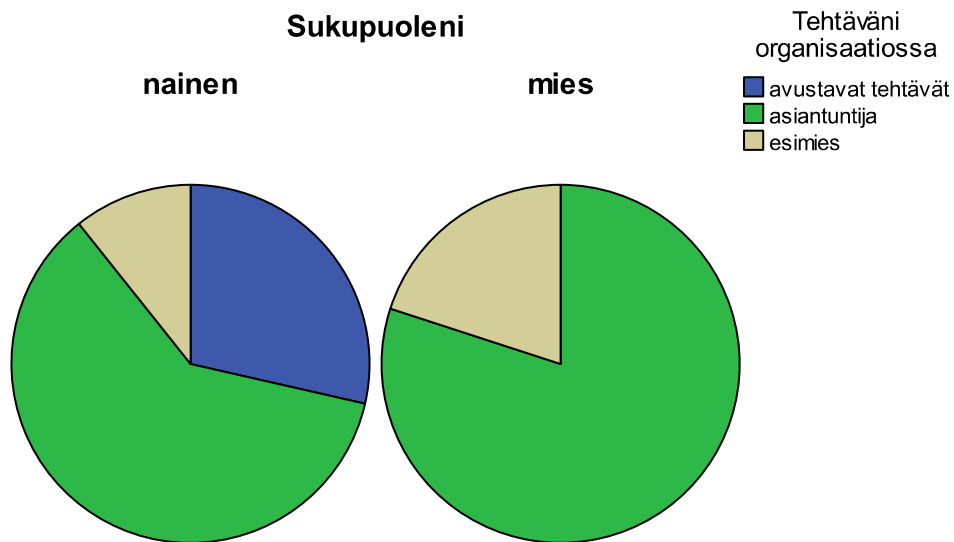
Vastaajien keski-ikä oli 45,5 vuotta. Ministeriön keski-ikä on vuoden 2009 lopussa ollut 47,7
vuotta. Kyselyn vastaajien keski-ikä noudattelee ministeriön keski-ikää. Ministeriössä työsken-
televistä 45-49 -vuotiaat ja 50-54 -vuotiaat muodostavat suurimmat ikäluokkaryhmät, joihin

kuuluu noin 38,2 % ministeriön henkilökunnasta. Näin ollen myös ikäjakaumakohtaisesti katsottuna vastaajien keskimääräinen ikä noudattaa ministeriön linjaa. (Kuvio 2.)



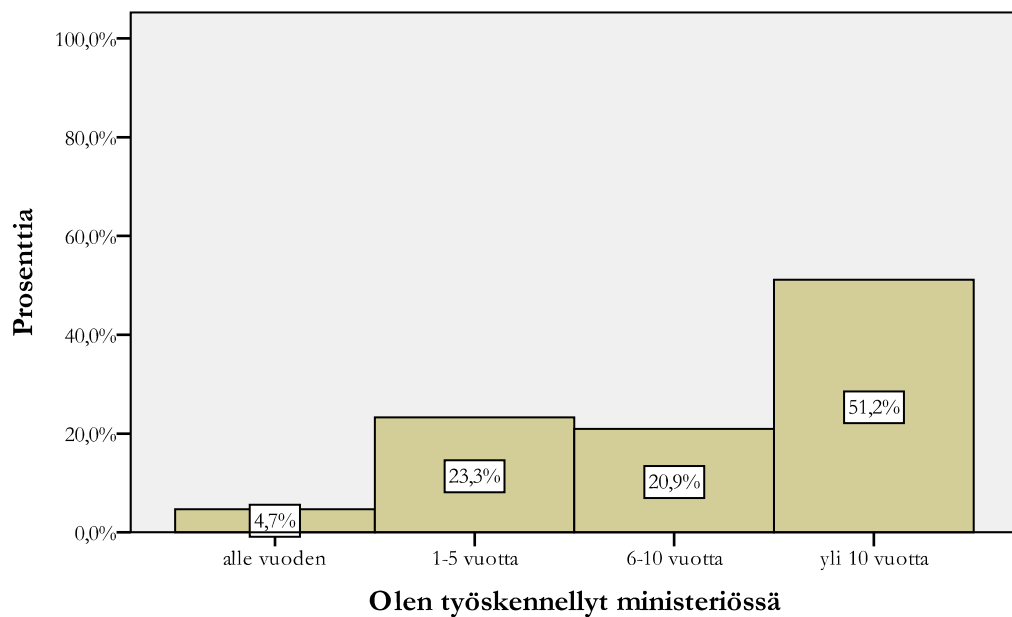
Kuvio 2. Maa- ja metsätalousministeriön henkilöstö sukupuoli- ja ikäryhmittäisjakaumalla

Taustakysymyksenä ollut tehtävä on rajattu kolmeen kategoriaan: avustaviin tehtäviin, asiantuntijatehtäviin ja esimiestehtäviin. Kyselyyn vastanneista noin viidennes työskentelee avustavissa tehtävissä. Enemmistö vastaajista oli asiantuntijoita 67 prosentin osuudellaan. Esimiesten osuus vastanneista oli 14,0 %. Ministeriön henkilöstökertomuksen mukaan esimiesasemassa työskenteli 2009 lopussa 15,9 %, asiantuntijoina 60,2 % ja avustavissa tehtävissä 23,9 %. Voidaan todeta, että vastaajat edustivat hyvin ministeriön eri tehtävissä työskenteleviä. (Kuvio 3.)



Kuvio 3. Vastaajien jakauma sukupuoli- ja tehtäväryhmätiedoin

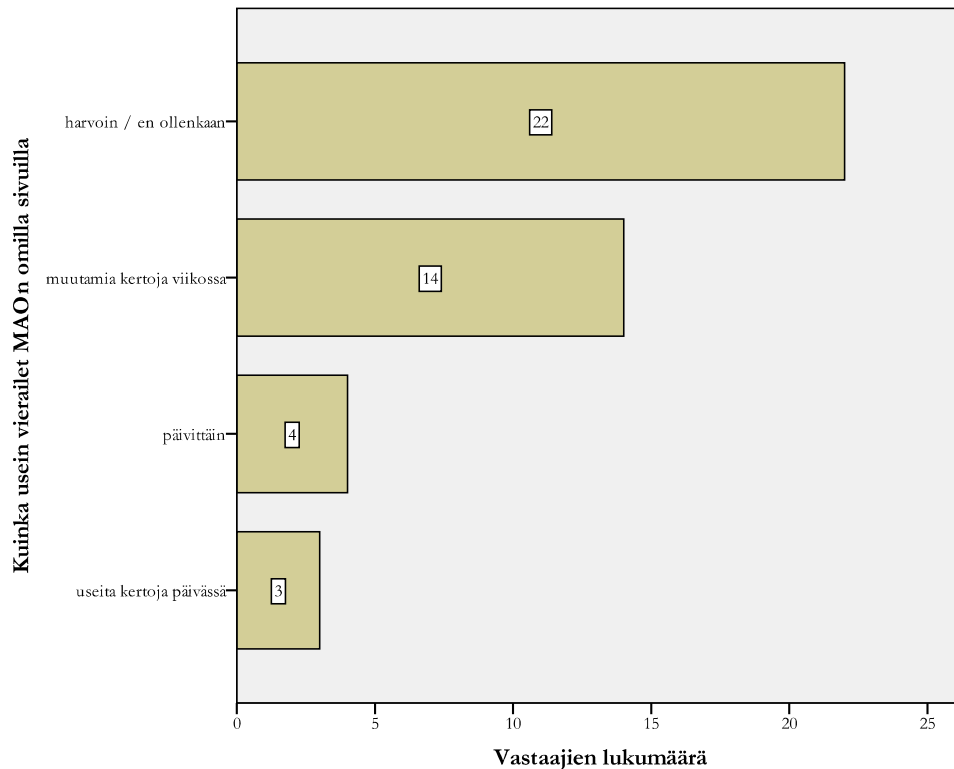
Haluttiin selvittää taustatiedoksi, miten virkavuodet ministeriössä ovat vaikuttaneet vastausaktiivisuuteen. Suurimman osan vastaajista muodostivat yli 10 vuotta talossa olleet noin 51,0 % osuudellaan. Seuraavaksi suurimman vastaajaryhmän muodostivat ministeriössä yhdestä viiteen vuoteen työskennelleet. Alle vuoden ministeriössä virkaa tehneet olivat selvästi vähemmistönä vastaajissa 4,6 % osuudellaan. Pitkään talossa työskennelleet ovat sitoutuneet hyvin taloon ja haluavat osallistua yhdessä kehittämiseen. (Kuvio 4.)



Kuvio 4. Vastaajien työuran pituus MMM:ssä

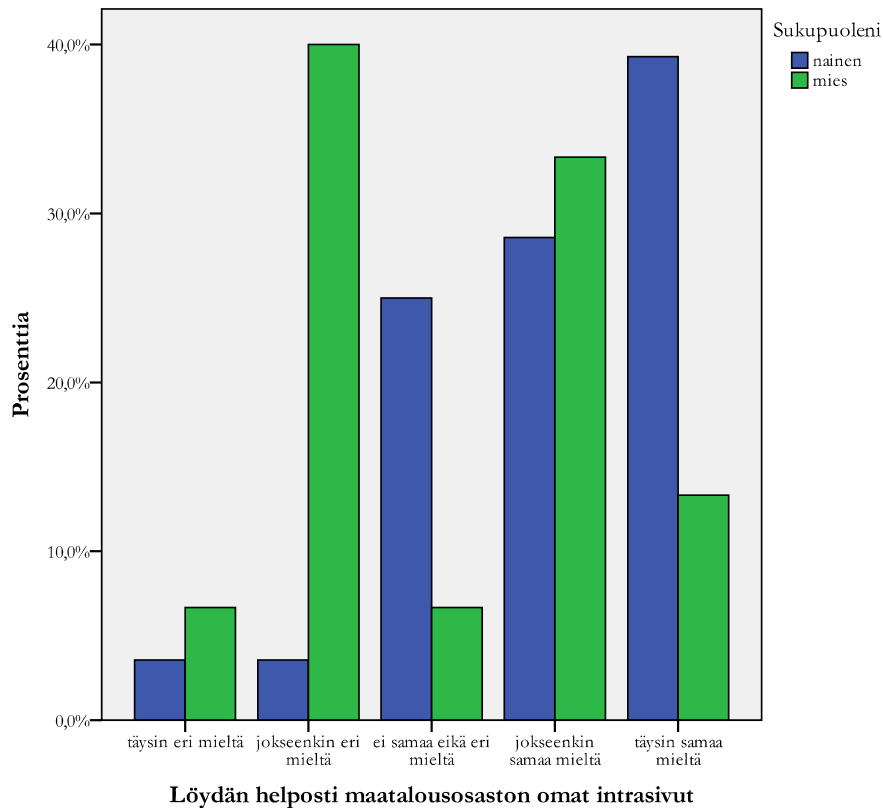
5.2 Maatalousosastolaisille suunnatut kysymykset

Hieman yli puolet vastaajista totesi vierailleensa maatalousosaston omilla sivuilla harvoin tai ei ollenkaan. Kolmannes vierailee sivuilla muutaman kerran viikossa. Päivittäin tai useita kertoja viikossa käyvien osuus rajoittuu noin 10 prosenttiin. (Kuvio 5.)



Kuvio 5. Maatalousosaston omilla sivuilla käynti

Reilusti yli puolet löysi maatalousosaston omat sivut kohtalaisesti tai helposti. Tulos kumoaa käytävillä kuullut kertomukset siitä, ettei maatalousosaston omia sivuja tahdo löytää. Naiset löysivät sivut keskimäärin helpommin kuin miehet. Naisten keskiarvoinen vastaus väitteeseen helppolöytöisyydestä oli jokseenkin samaa mieltä (ka 4,0), kun taas miesten keskimääräinen vastaus oli 3,1 (ei samaa eikä eri mieltä). Ero miesten ja naisten vastauksissa on tilastollisesti melkein merkitsevä ($p = 0,025$, liite 6). (Kuvio 6.)



Kuvio 6. Maatalousosaston omien sivujen löytyminen sukupuolimuuttujalla

Naiset ja avustavissa tehtävissä sekä 55-64 –vuotiaat tunnustautuivat käyttävänsä aktiivisemmin maatalousosaston omia sivuja kuin nuoremmat ikäluokat. Aktiivisuus on kuitenkin pientä eli keskiarvossa jäätin reippaasti alle kolmen.

Vastaajista lähes kaikki keskimäärin olivat melko samaa mieltä siitä, että maatalousosastolla tulisi olla toimivat sisäiset sivut. Yli neljän keskiarvolla suuren toimintayksikön toimivia sivuja pidettiin tärkeinä. Tätä mieltä olivat varsinkin esimiehet (ka 4,5). Lähes neljän keskiarvolla olivat lähes kaikki vastanneet keskimäärin sitä mieltä, että maatalousosaston sivuja tulisi kehittää aktiivisemmaksi viestintäkanavaksi.

Yli neljän keskiarvolla henkilöstön mielestä toimivat sivustot olisivat omiaan vähentämään sähköpostin kuormitusta. Eritoten avustavissa tehtävissä sekä esimiesasemassa olevat tunnustivat yli muiden vastausten keskiarvon niiden olevan ratkaisu sähköpostitulvaan.

Aiemmissa kysymyskohdissa on tunnistettu toimivan intranetsivuston hyödyt. Kysyttäessä halukkuutta tuottaa sisältöä intranettiin, sai tulos poikkeaman. Alle kolmen keskiarvolla (ka 2,9) henkilöstö kielii haluttomuudestaan sisällöntuottoon. Ilman sisällöntuotantoa ei ole sivuja ja ilman aktiivista otetta sivuja ei voi ylläpitää.

Kehittämisideoita pyydettiin avovastaukskohdassa, jossa kysyttiin miten sivustoa voitaisiin kehittää palvelemaan paremmin. Maatalousosaston tämänhetkisiä sivuja vaivaa sama kirous kuin muuallakin. Päivittämistyö on tehty oman työn ohella vähäisin resurssein. Tämän vuoksi se sisältää vanhentuneita tietoja, jotka syövät sivuston uskottavuutta luotettavana tiedonlähteenä. Monissa vastauksissa sivuista haluttaisiin tietopankkimaiset, jotka palvelisivat maatalousosastolaisia substanssitiedoilla. Helppokäyttöisyyden vaateet löytyvät vastauksista helppoina suorina linkityksinä, hyvinä hakupalveluina ja selkeinä tiedostopuurakenteina. Ulkoisiin seikkoihin tartutaan puhuttaessa maatalousosaston sivujen imagosta. Intranetsivuja vaivaa tällä hetkellä vanhat tiedot, jälkijääneisyys ja heikko visuaalinen ilme. Tekemällä sivut houkuttelevammiksi ajan-kohtaisen tiedon lisäksi tarvitsee niiden olla myös ulkoisesti kutsuvat.

Maatalousosastolla on kahdeksan yksikköä. Niille kaikille on nykyisin perustettu omat yksikkökohtaiset sivut intranetiin. Näiden sivujen katsotaan vievän huomiota osastotasoisilta sivuilta. Vastauksista tulee esille, että yksikkökohtaisista sivuista voitaisiin luopua ja keskittyä kehittämään osaston yhteisiä sivuja. Avovastauksista poimiutui myös pidemmälle vietyjä kehittämisideoita. Kokousagendat, kuten esimerkiksi maatalousosaston johtoryhmän materiaalit tulisi löytyä intranetistä. Kokousmateriaaleja pääsisi katsomaan omalta kannettavalta tietokoneelta kokouksessa ja näin välttyttäisiin suurilta ja osin turhiltakin kopiointiurakoilta.

Eräs kehittämis ehdotus avovastauksissa koskee tätä intranetin uusimisprosessia: *"Sivuja voidaan kehittää parhaiten niin, että sivustoa käytetään aktiivisesti ja annetaan palautetta niiden kehittämistarpeista. Sivuston kehittäminen on yhteistyötä."* Yhteistyöllä ja osallistamalla saa parhaimmat tulokset. Tämän vuoksi web-tiimi on perustettu, jotta siinä olisi kaikista yksiköistä edustus. Toisekseen oheinen kyselytutkimus suoritettiin, jotta jokainen saisi mielipiteensä kuuluviin ja pääsisi osalliseksi intranetsivustomme uusimista. Aktiivisten käyttäjien saamiseksi sivustolle on sieltä löydettävä jo jotain, mikä houkuttelee tulemaan sivuille.

Kysyttäessä avokysymyksenä mielipidettä maatalousosaston nykyisistä sivuista useammasta vastauksesta tulee esiin, että maatalousosaston sivut tällä hetkellä ovat lähes yksinomaan suorita linkityksiä muualle ministeriötason intranetiin. Ne toimivat tällä hetkellä niin sanottuna päällekkäisenä intranetinä eivätkä sisällä paljoakaan ainoastaan maatalousosastolle kuuluvia asioita.

Monet vastaajat tyytyvät kertomaan, etteivät voi arvioida sivuja vähäisen käytön takia. Tämä lienee vallitseva tilanne. Vastauksista myös korostuu, ettei sivuja ole kovin paljoa markkinoitu,

joten niiden sisältö on jäänyt monelta hämärän peittoon. Sivut kaipaavat selkeästi myös paremman tiedostopuu-rakenteen, jotta tiedot ryhmittäisivät ja löytyisivät helpommin.

Avovastauskohdalla haettiin ideoita, mitä uuden maatalousosaston intranetin *ajankohtaista* -otsikon alta voisi löytyä. Suurimmassa osassa vastauksia haluttiin tietoa ajankohtaisista ja tulevista yhteisistä tapahtumista. Näitä ovat muun muassa yhteiset seminaarit, osastokokoukset ja osaston kahvit. Tapahtumien materiaalien ja helpon ilmoittautumisen toivottiin myös kytkeytyvän tilaisuusilmoituksien yhteyteen. Näiden vastausten lomasta tuli ehdotus ottaa käyttöön sähköinen kalenteri, johon tapahtumat aineistoinen voisi syöttää. Esitettiin, että muistutus materiaaleista tulevaan seminaariin tulisi otsikoihin, jotta niihin ehtisi perehtyä jo etukäteen.

Ajankohtaisiin asioihin ehdotettiin osastoilla vireillä olevien asioiden esimerkiksi lainsäädäntö-hankkeiden ja työryhmien ajankohtaisia kuulumisia. Ministeriössä työryhmiä asetetaan usein ja niiden työnkulusta ollaan yleisesti kiinnostuneita. Myös laajoja lainsäädäntöhankkeita on käynnissä ja talon sisäisen viestinnän tulisi pitää ihmiset ajan tasalla suurista kokonaisuuksista.

Poliittisessa valmistelussa olevia ajankohtaisia asioita ja kysymyksiä toivottiin purettavan henkilöstölle blogi-tyyppisesti. Blogien kirjoittamiseen toivottiin vastuullisia virkamiehiä, joita ovat usein jaostopäälliköt ja yksikön päälliköt. Aiheita voisivat olla itse asian edistymiset, päätökset ja vaikka uudet esiin nousseet asiat. Blogi ilmestyisi, kun on jotain uutta kerrottavaa tai vaikka kerran viikossa.

Haluttiin henkilöstön työhön, olosuhteisiin ja tulevaisuuteen viittaavia keskustelun avauksia. Tuottavuusohjelmien ja kiristyvien budjettien valossa henkilöstö janoaa tietoa. Eräässä kommentissa muistutettiin, että intranetin tulee toimia henkilöstön työkaluna. Avainhenkilöiden esittelystä pitäisikin siirtyä antamaan kasvot tehtävien kautta kaikille osastolla työskenteleville. Tämä auttaisi samaistumaan joukkoon sekä antaisi myös kasvot maatalousosaston omille sivuille. Kasvot tulisivat niin vakiohenkilöstölle kuin uusille tulokkaille luontevammin tutuiksi. Oikeiden henkilökontaktien löytäminen helpottaa kaikkien työtä. Lisäksi haluttiin muun muassa kiinteistötietoja, ATK-huoltokatkoksia ja muita nopeasti ilmoitettavia asioita ajankohtaisten ja huomioitavien asioiden joukkoon. Lisäksi muistutettiin ministeriön viestintäyksikön ohjeistuksesta, että yhtään koko osastoa koskevaa viestiä tai tiedotetta ei tulisi saattaa tiedoksi sähköpostilla. Maatalousosaston omat sivut olisivat siihen oiva areena.

Terveiset maatalousosaston web-tiimille sai lausua viimeisessä maatalousosastoa varten tehdystä kysymyksessä. Toivottiin osallistavaa ja motivoivaa otetta kehittämistyöhön. Toimivat sivut kaipaavat aktiivista asennetta kaikilta. Eräässä kommentissa ynnättiin positiivisia puolia tästä kehittämistyöstä: se tuo ihmisiä yhteen, parantaa yksiköiden yhteistyötä ja henkeä. Muistutettiin myös, että sivujen markkinointityötä kannattaa tehdä käyttäjille sivujen löytämiseksi ja sisällön avautumiseksi, kun kehittämistyö saadaan päätökseen.

5.3 Sisäisen viestinnän kysymykset

Ensimmäisenä väitteenä oli, kokeeko vastaaja sisäisen viestinnän toimivaksi ja hyvin hoidetuksi nykyisin. Se sai, ei samaa eikä eri mieltä -keskiarvon. Ikäryhmän 25-29 edustajat olivat väitteen kanssa keskimäärin osittain eri mieltä (ka 2,0). 40-44-vuotiaiden ryhmä vastasi olevansa joko seenkin samaa mieltä. Samaisen väitteen tavoitekohdassa vastaajat äänestivät selvää parannusta eli sivujen tulisi olla toimivammat ja paremmin hoidetut.

Toisessa sisäisen viestinnän väitteessä haettiin mielipidettä tulisiko ministeriön sisäistä viestintää nykytilassaan tehostaa tai parantaa. Kehittämistyötä on tehtävä selkeästi, sillä ka oli 4,0. 25-29 -ikäryhmään kuuluvat vastasivat olevansa täysin samaa mieltä. Näin ollen on selvää, että 1-5 vuoteen ministeriössä työskennelleet, joihin suurin osa ikäluokan 25-29-vuotiaista kuuluu vastaisi 4,4 keskiarvolla tehostettavaa ja parannettavaa olevan. Tavoitetilassa vastausten keskiarvo nousi nykytilasta eli tavoitteena on tehostaa ja parantaa entisestään. Toisaalta molempien vastaajaryhmien vastaajaluku on niin pieni verrattuna muihin, että tulos voi liiaksi vinoutua.

Sisäisen viestinnän kolmannen väittämän kohdalla, jossa väitettiin sisäisen viestinnän ministeriössä olevan nykyisin avointa ja rehellistä, tilastoitui 3,0 keskiarvo. Tavoitetilassa keskiarvo nousi selkeästi ka 4,5. Merkitsevyystestillä mitattuna nykytilan vastauksissa oli ikäryhmittäin tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja ($p = 0,006$, liite 7). Eroa esiintyi eniten 40-44-vuotiaiden (ka 3,8) ja 25-29-vuotiaiden sekä 55-59-vuotiaiden (molempien ka 2,0) välillä.

Seuraavassa pyydettiin valitsemaan mitä sisäisen viestinnän välineitä ministeriössä heidän mielestään käytetään usein ja vastaajien mieleinen tavoite siitä, mitä välineitä ministeriön tulisi käyttää enemmän. Väittämät olivat erittäin usein, melko usein, ei usein eikä harvoin, melko harvoin ja erittäin harvoin. Oheiset keskiarvot osoittavat, että vastaajien mielestä Dimmiä hyödynnettäisiin nykyisin jo kohtuullisen hyvin eli melko usein (ka 4,0). Se sai tavoitetilassa kuitenkin kysymyspatteriston korkeimman keskiarvon eli intranetiä tulisi käyttää vastaajien mielestä huomattavasti useammin (ka 4,7). Merkitsevyystestillä mitattuna vastauksissa oli tehtävä-

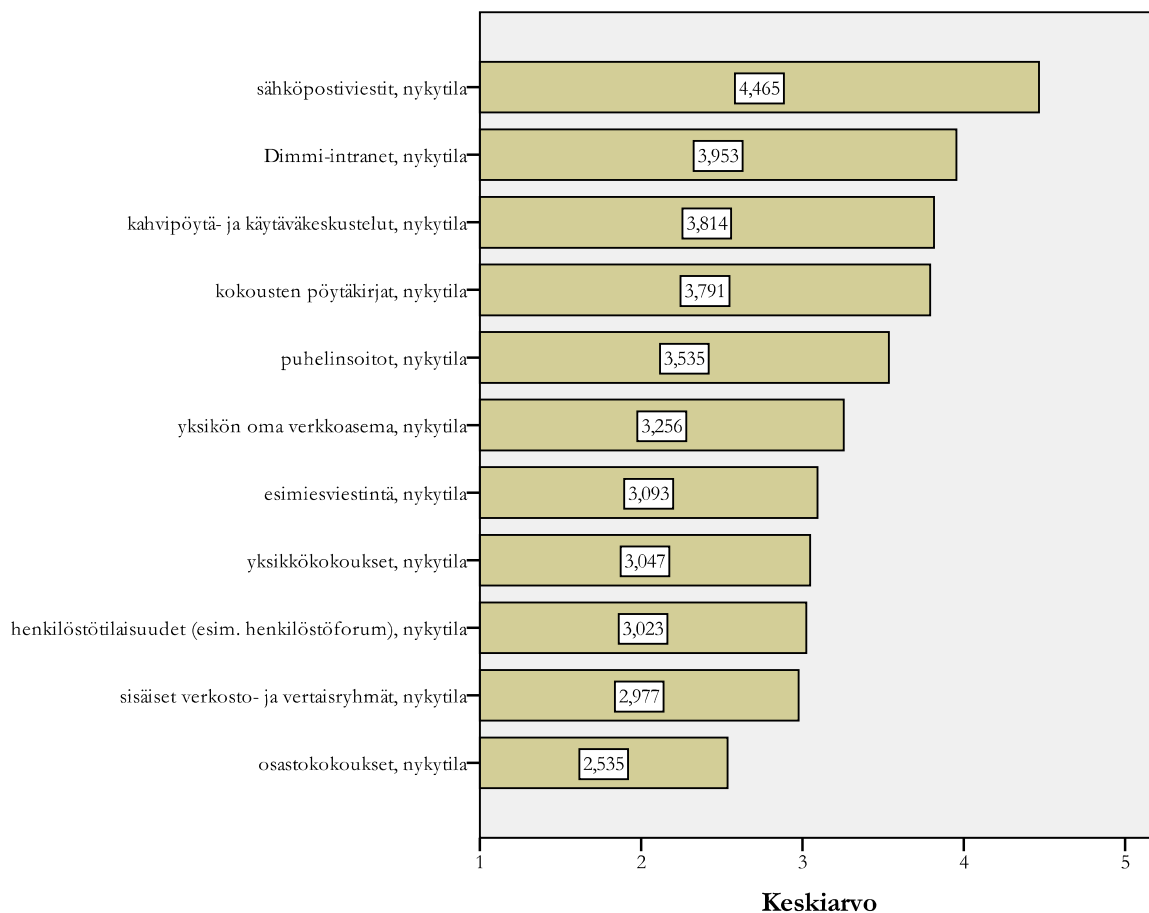
ryhmäjakoa käytettäessä tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja ($p = 0,006$, liite 8). Esimiehet kertoivat keskimäärin 4,7 keskiarvollaan Dimmiä nykyisin hyödynnettävän erittäin usein. Avustavissa tehtävissä olevat puolestaan kertoivat mielipiteinään, ettei Dimmiä hyödynnetä usein eikä harvoin (ka 3,3).

Osastokokouksia ei nykyisin pidetä keskiarvon mukaan kovinkaan usein. Tavoitetilassa sille oli kysyntää lähes intranetin verran (ka 4,5). Tavoitekohdassa merkitsevyystestillä mitattaessa mielialpide-eroja oli tehtäväryhmällisesti katsottuna tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p = 0,037$, liite 9). Asiantuntijat asettivat keskimäärin osastokokoukset tavoitetilassa keskiarvolla 3,4 vähemmän tärkeiksi kuin avustavissa tehtävissä olevat (ka 4,4).

Yksikkökokouksia ei nykyisin vastaajien mielestä pidetä kovinkaan usein eikä harvoin. Merkitsevyystesti paljasti jälleen eroja tehtäväryhmäjohtoisesti ($p = 0,030$, liite 10). Avustavissa tehtävissä olevat kertoivat yksikkökokouksia pidettävän keskimäärin melko harvoin (ka 2,1) ja esimiesten mielialpide samassa asiassa ka 3,3. Tavoitteena olisi nostaa hieman yksikkökokousten käyttöastetta.

Kokousten pöytäkirjoja käytetään nykyisin melko usein (ka 3,8). Tavoitteena olisi hyödyntää niitä vieläkin enemmän (ka 4,2). Esimiesviestinnälle olisi vastaajien mielestä tarvetta enemmänkin (ka 4,3). Henkilöstötilaisuuksia kuten henkilöstö forumia ei nykyisin usein hyödynnetä. Tavoitetilassaankin se jäi alle neljän keskiarvon (ka 3,7). Sisäisten verkosto- ja vertaisryhmien käyttökin on keskimäärin melko harvinaista. Selvää tilausta vertaisryhmätoiminnalle ei kuitenkaan löytynyt (ka 3,8).

Ainut sisäisen viestinnän välineistä, jonka käyttöä vastaajat haluaisivat nykyisestään vähennettävän, on sähköposti. Nykyisin sitä käytetään melko usein tai erittäin usein. Merkitsevyystestillä löytyi mielialpide-eroja tehtäväryhmäisesti katsottuna tilastollisesti melkein merkitsevästi ($p = 0,029$, liite 11). Esimiehet katsoivat sähköpostia nykyään käytettävän erittäin usein (ka 4,7) ja avustavissa tehtävissä olevat väittivät sitä käytettävän melko usein (ka 4,0). Yksiköiden omia verkkoasemia ei hyödynnetä 3,3 keskiarvoa enempää. Tavoitetilassakaan se ei saa varauksetonta ihailua, tavoitetila jää alle neljän. Puhelinsoittoja nykyisin ei käytetä niin paljon kuin sähköpostia. Kuitenkin tavoitetilassa haluttiin käytettävän hieman enemmän. Kahvipöytä- ja käytäväkeskustelut kuuluvat sisäisen viestinnän välineisiin melko usein. Tavoitteena ei ole merkittävästi lisätä kahvipöytäkeskustelukulttuuria (ka 3,9). (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Vastaajien mielipiteet miten ministeriössä nykyisin hyödynnetään eri sisäisen viestinnän välineitä.

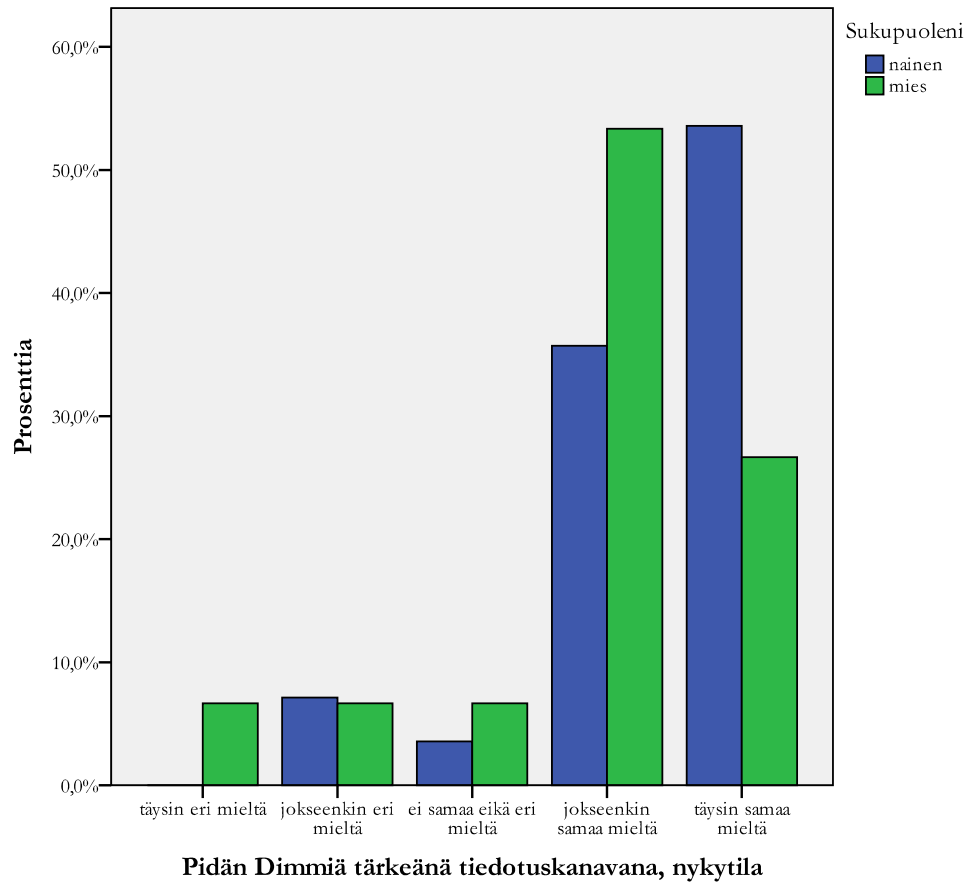
5.4 Dimmiä eli MMM:n intranetiä koskevat kysymykset

Väitteeseen Dimmi on nykyisin keskeinen sisäisen viestinnän väline, olivat vastaajat keskimäärin jokseenkin samaa mieltä (ka 4,1). 40-44-vuotiaiden ryhmä, esimiehet ja naiset sekä alle vuoden työskennelleet arvostivat keskimäärin jopa yli keskiarvon. Tavoitetilassa keskiarvo nousi (ka 4,5) eli henkilöstö haluaisi Dimmin eli intranetin vieläkin keskeisemmäksi ja käytetyimmäksi välineeksi.

Kysymykseen pitääkö Dimmiä nykyisin vuorovaikutteisena, sai se alle kolmen keskiarvon. Vastaajat siis sanovat olevansa jokseenkin eri mieltä Dimmin vuorovaikutteisuudesta. Tavoitteena on selkeästi vuorovaikutteisempi intranet (ka 4,1). Vähiten tavoitteekseen tämän asettivat 50-54-vuotiaat (ka 3,9) ja esimiehet (ka 3,7). Asiantuntijat asettivat suurimman tavoitteen (ka 4,2).

Dimmiä pidetään nykyisinkin tärkeänä tiedotuskanavana (ka 4,2). Tavoitteena se saa vielä korkeamman keskiarvon 4,6 eli Dimmin halutaan kehittyvän vieläkin tärkeämmäksi tiedotus-

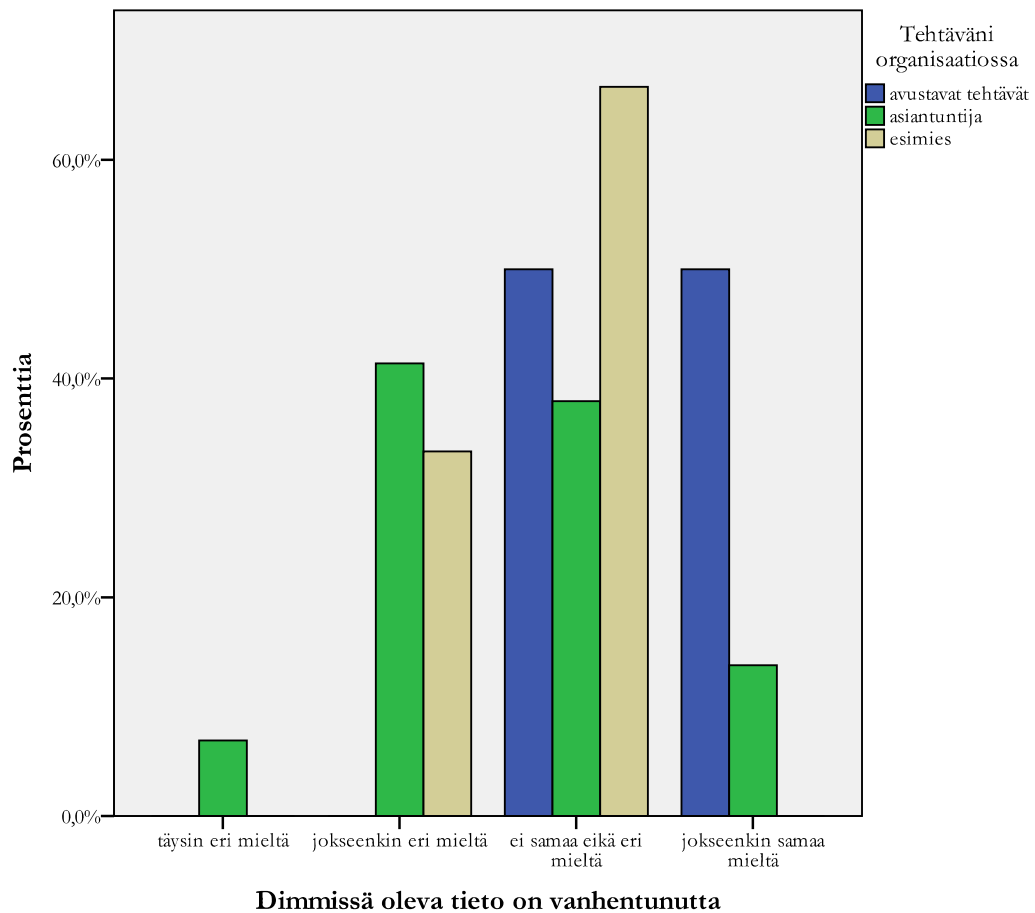
kanavaksi. Merkitsevyystestillä mitattaessa eniten eroja löytyi miesten ja naisten väliltä. Tilastollisesti ero oli melkein merkitsevä ($p = 0,029$, liite 12). Naiset vastasivat keskimäärin pitävänsä Dimmiä tärkeänä (ka 4,4) ja miehet puolestaan hieman vähemmän tärkeänä tiedotuskanavana (ka 3,9). (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Miesten ja naisten mielipide-erot Dimmin tärkeydestä tiedotuskanavana

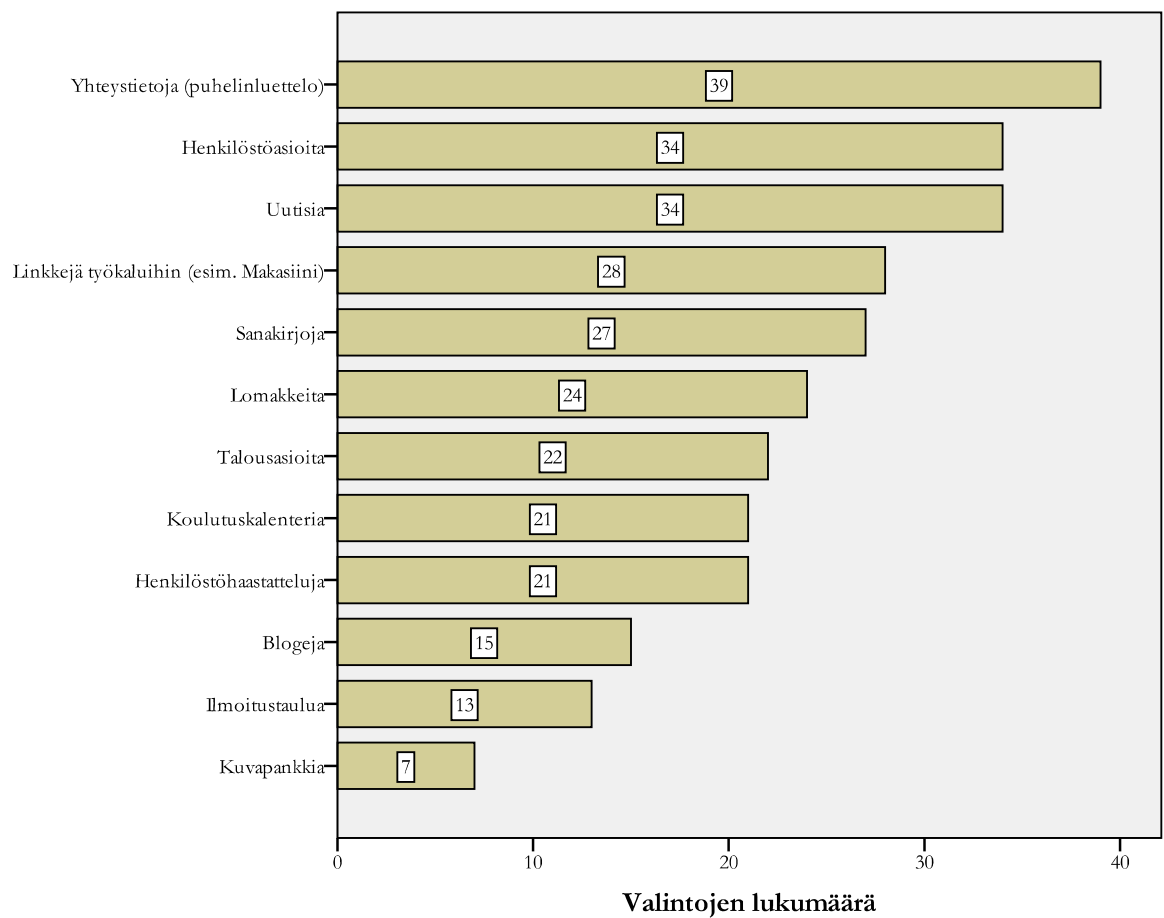
Oleellinen ja tarvittava tieto tuntuu keskiarvon lukemin ka 3,6 löytyvän kohtuullisen hyvin. Keskustelualueiden tarpeellisuus ja käyttöaste asettui kyseenalaiseksi keskiarvolla 2,9 kysyttäessä kokeeko vastaaja Dimmin sisäiset keskustelualueet hyviksi paikoiksi vaihtaa ajatuksia.

Väittämään Dimmissä oleva tieto on vanhentunutta, saatiin keskiarvoksi 2,8. Vastaajat kokevat olevansa osittain eri mieltä vanhentuneesta tiedosta. Tämä keskiarvo on ristiriidassa avoimien vastausten kanssa, joissa useammassakin oli kommentteja intranetin vanhentuneista tiedoista. Merkitsevyystestillä eroja löytyi vastauksissa tehtäväryhmäjaollisesti katsottuna tilastollisesti merkitsevästi ($p = 0,016$, liite 13). Avustavissa tehtävissä olevat olivat väitteen kanssa lähes samaa mieltä (ka 3,5) ja asiantuntijat olivat väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä (ka 2,6). (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Tehtäväryhmä erot mielipiteissä Dimmissä olevan tiedon vanhentuneisuudesta

Kysyttiin Dimmin pääsivulta löytyvien tietojen ja palveluiden hyödyntämisestä. Vastaajien annettiin valita useita vaihtoehtoja. Ylivoimaisesti eniten henkilöstö hyödyntää yhteystietoja ja puhelinluettelo. Seuraavaksi eniten seurataan uutisia ja käydään henkilöstöasioita käsittelevillä sivuilla. Työkalulinkit sekä lomakkeet ovat myös aktiivisessa käytössä. (Kuvio 10.)



Kuvio 10. Vastaajien hyödyntämät palvelut Dimmissä

Avovastauskohdalla haluttiin selvittää, puuttuiko edeltävästä tietojen ja palveluiden listauksesta jokin vastaajan hyödyntämä palvelu. Listalta puuttuivat hyödynnettävät kokoustilatiedot. Kokoustilatietoja kaivataan sisältäen tiedot mitä kokoustiloja on, minkä kokoisia ja missä ne sijaitsevat. Kokouspöytäkirjoja ja työryhmämuistioita etsitään paljon, joten niihin vastaajat toivoivat luotavan suorat linkit. Eutorin linkkiä eli EU-asiakirjojen hallintajärjestelmää hyödynnetään.

Makasiini eli ministeriön yhteinen asiakirjahallintajärjestelmälinkki on jo käytössä ja sitä hyödynnetään. Samalla mielipiteessä esitettiin kritiikkiä Makasiinia kohtaan sen jäykkätoimisuudesta. Vastoin ministeriön ohjeita muutamat yksiköt ovat siirtyneet käyttämään yksikön yhteistä verkkoresurssia korvaamaan Makasiinia. Liikuntaan ja henkilöstön yhteistyöryhmän toimintaan liittyvälle suoralle linkille olisi käyttöä. Tietopalvelun ja kirjaston suorat lehtilinkit nähtiin hyvinä ja ne löytyvät Dimmin etusivuilta.

Suoran ja nopean palautteen antamisen mahdollisuutta ihmeteltiin. Onko se tehty tarkoituksellisesti vaikeaksi, eräs kommentoija kysyi. Kommentoija peräsi mahdollisuutta keskustella sähköisesti asioista myös nimettömänä paikassa, joka löytyisi helpommin. Henkilöstöasioiden suotiin olevan aina ja näytävästi esillä, oli sitten kyse ajankohtaisista asioista tai pienemmistä yksityiskohdista.

Dimmin vaikeahakuisuudesta on tullut palautetta aiemminkin. Haluttiin kysyä mitkä asiat on erityisesti koettu hankaliksi löytää. Muutamassa kommentissa koettiin haastaviksi löytää MMM:ssä käytettäviä kirjepohjia. Syy asiaan lienee se, että aiemmin ne löytyivät henkilöstön tietokoneilta Word-asiakirjaohjelman syövereistä. Koneiden päivityksen ja versioiden vaihdon jälkeen kirjepohjat eivät olleetkaan enää löydettävissä samasta vanhasta paikasta.

Kehityskeskustelulomakkeita oli moni kommentoija etsinyt pitkän tovin. Yleisen vakiintuneen käytännön takia kehityskeskustelulomakkeita etsitään usein alkuvuodesta, jolloin keskustelut on tarkoitus käydä. Kysely toteutettiin maaliskuun lopussa, joten lomakkeiden vaikea löytäminen oli hyvässä muistissa. Yleisesti tarvittavien henkilöstöhallinnon lomakkeiden toivottiin vastaisuudessa löytyvän helpommin.

Taloussyksikön ylläpitämien talousasioiden sivujen kommentoitiin olevan järjestelemättömiä. Sivuilla kerrottiin olevan paljon tavaraa, mutta oleellisen tiedon löytäminen on vaivan takana. Kokousmuistioden etsijöitä ilmeni monta, eräässä kommentissa jopa kyseltiin löytyykö niitä ministeriön johtoryhmän pöytäkirjoja intranetistä ollenkaan.

Neljännesvuosittain toteutettavan työaikakyselyn sekä muiden kyselyiden toivottiin näkyvän pidempään intranetin etusivulla, ettei kyselyyn johtavaa linkkiä tarvitse lähteä muutaman päivän kuluttua etsimään arkistoista tai asiasta kertoneesta sähköpostista. Sähköpostin tulvan kerrottiin nykypäivänä olevan niin suuri, että kyselyt ja tärkeätkin asiat saattavat hautautua massojen alle. Dimmin kautta todettiin olevan helpompaa lähteä etsimään kuin tuhansien sähköpostien joukosta.

MMM:ssä ei ole vakiintunutta käytäntöä lausuntopyyntöihin annettujen lausuntojen tiedoksi saattamisesta. Niistä ollaan kuitenkin hyvin kiinnostuneita, miten ministeriössä tai sen osastoissa on yhteisesti linjattu. Viestintäyksikön ylläpitämien viestintäasioiden sivuilta todettiin tiedon löytyvän hankalasti. Erilaisten tietokantojen, kuten säädöstietokantojen kommentoitiin löytyvän huonosti.

Oman hallinnonalan tietoja ja yhteystietoja on jouduttu etsimään turhan paljon. Myös osastojen tekeillä olevasta asioista on kirjoitettu ylimalkaisesti eikä ole osattu ajatella niiden tuoman informaation tärkeyttä muiden näkökulmasta.

Vastaajia heräteltiin ideoimaan kysymällä avovastauskohdalla, mitä uutta palvelua sivuille kaivattaisiin. Palveluna sähköinen tapahtumakalenteri sai monta puolta. Kalenteriin taltioitaisiin kaikki keskeiset tulevat tapahtumat. Taltioitsijoina voisivat toimia kaikki osastoilla ja yksiköissä, joissa nähtäisiin tapahtuman keräävän yleistä intressiä. Toisaalta Dimmissä myös kerrottiin jo nykyisin olevan niin paljon tietoa, ettei uusille palveluille ole tilausta. Paremminkin vanhan tiedon jäsentelylle olisi tarve.

Haluttiin laajentaa blogi -tyyppistä keskustelua muun muassa yksikönpäälliköiden miksei alempienkin virkamiesten aloitteista. Blogieja kaivattaisiin, jotta ajankohtaiset substanssiasiat tulisivat avoimesti ja nopeasti kaikkien tietoon. Lausuntokierrosasiat nostettiin esiin, johon kaivattaisiin kehittelyä omaksi sivustokseen. Näiden asioiden sijoittaminen yhteiseen helposti löydettävään paikkaan olisi selvä parannus.

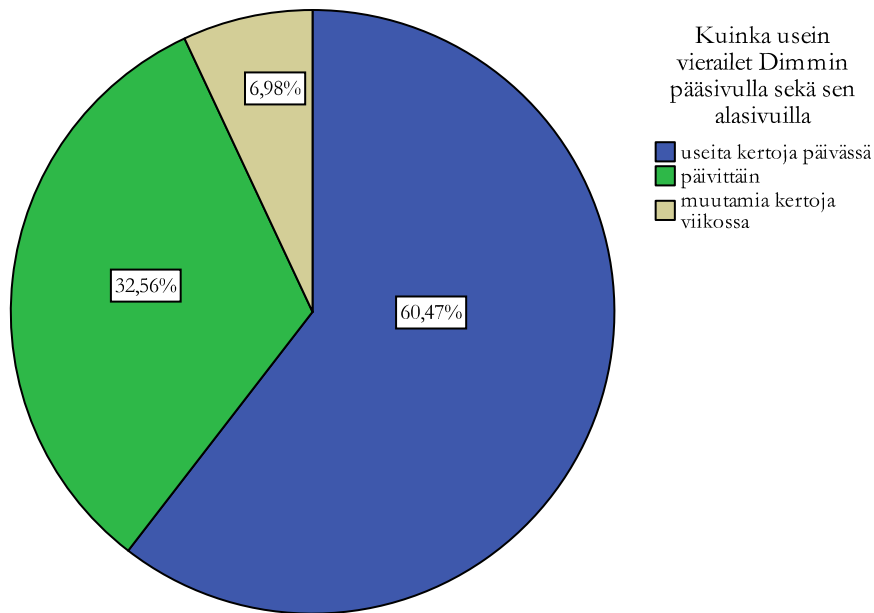
Eräässä kommentissa kannustettiin katsomaan toiselle puolelle aita. Hyvin linkityksin voidaan hyödyntää muualle perustettuihin hallinnonalan sivustoihin perustettua toimivaa materiaalia. Dimmin pääsivulta löytyy nykyisin Anna juttuvinkki- tai palautetta -laatikko. Kommentoijia haluaisi ministeriötason palautelaatikon erikseen. Uutismaailmalinkkejä kaivattiin muun muassa BBC:n uutisiin kielitaidon kartuttamisen takia.

Kehittämisideana ehdotettiin asioiden iskevämpää ja luettavampaa sisältöä. Ehdotettiin linkityksiä rakennettavan usein tarvittaviin ajantasaisiin tietoihin ja tilastoihin maa- ja metsätaloudesta. Ministeriön omien kalvosarjojen kerrottiin olevan vanhentuneet. Heikkosisältöisyyteen ja graafiseen ilmeeseen kaivattiin muutosta.

5.5 Käyttöominaisuudet sekä -aktiivisuuskysymykset

Kysymykseen, kuinka usein vieraillet Dimmin pääsivulla sekä sen alasivuilla, annettiin neljä vastausvaihtoehtoa. Useita kertoja päivässä / päivittäin / muutamia kertoja viikossa / harvoin, en ollenkaan. Kysymyksen vastaukset olivat positiivista luettavaa. 60,5 % vierailee Dimmissä sekä sen alasivuilla useita kertoja päivässä. Päivittäin siellä käy kolmannes vastaajista. Alle 7 %

kertoi vierailevansa muutamia kertoja viikossa, ja harvoin/ ei ollenkaan, vaihtoehtoa ei ollut vastaajista yksikään valinnut. (Kuvio 11.)



Kuvio 11. Vastaajien vierailu Dimmin pääsivulla sekä alisivuilla

Seuraavassa väittämässä väitettiin Dimmin olevan ajan tasalla. Keskiarvolla 3,8 vastaajat vastasivat olevansa jokseenkin samaa mieltä. Merkitsevyystestin avulla saatiin selville, että eroja oli tehtäväkohtaisesti katsottuna ($p = 0,013$, liite 14). Avustavissa tehtävissä olevat kyseenalaistivat keskimäärin eniten ajantasaisuuden (ka 3,1) ja esimiehet puolestaan pitivät Dimmin ajantasaisuutta jokseenkin hyvänä (ka 4,0).

Vastaajat olivat samaa mieltä väittämän kanssa, jossa tieto on saatavilla intranetin välityksellä koko henkilökunnalle samanaikaisesti (ka 4,4). Jokseenkin samaa mieltä oltiin Dimmin työskentelyn tehostamisesta, sen tuomasta helpommasta tavasta jakaa tietoja ja saada niitä.

Väitteeseen, jossa henkilöstöllä tulee olla paikka, jossa voi vapaasti ilmaista mielipiteitään sai keskiarvon 4,2. Aiemmassa kysymyksessä keskustelualueista havaittiin aktiivisuuden olevan alhainen. Dimmi koetaan melko tärkeäksi työvälineeksi. Sen helppokäyttöisyysväittämä ei saanut osakseen varauksetonta ihailua, keskiarvoksi saatiin 3,7. Sivusto tulisi vastaajien mielestä nähdä näytöltä ilman sivun skrollaamista (ka 4,4).

Vastaajat myöntävät hyödyntävänsä Dimmiä muuhunkin kuin tiedotteiden ja uutisten lukemiseen (ka 4,2). Väittämässä Dimmi voi toimia vain, jos kaikki käyttävät sitä, vastaajat eivät näh-

neet sitä kovin tarpeelliseksi. Keskiarvo jäi 3,7. Vastaajat ovat hieman laiskoja nykyisin kannustamaan muita etsimään tietoa Dimmistä (ka 3,9).

Mediatoimintojen kehittämisideoita haettiin avovastauksella. Media-arkiston kehittämistä mediavirran pitkäaikaisempaan arkistointiin kaivattiin. Videoklipeille tuli muutamia myöntäviä ääniä. Videoklipeille voi tallentaa niin ajankohtaistapahtumia, seminaareja ja vaikka henkilöhaastatteluja. Yksi epäilevä kommenttikin videoklippejä kohtaan tuli. Sähköinen tapahtumakalenteri sai niin ikään usean äänen. Sitä pidettiin ehdottoman hyvänä sisäisen tiedottamisen työkaluna. Maaseutu.fi-sivuilla on testattu Manner-Suomen maaseudun kehittämisohjelman sähköistä tapahtumakalenteria. Ohjelman tapahtumakalenteri on saanut erittäin paljon kiitosta, myös siksi, että käyttäjät voivat itse ilmoittaa kalenterissa tapahtumiaan. Ministeriö on ottamassa sen käyttöönsä myös laajemmin intranetiinsä. Linkkejä eri maakuntalehtiin ehdotettiin tehtävän. Multimediaa hyödyntävä idea esiintyi reaaliaikaisena mahdollisuutena seurata esim. henkilöstöseminaareja ja toimintaympäristöseminaareja omalta tietokoneelta, mikäli ei pääse itse osallistumaan.

Lopuksi vastaajat saivat lausua avovastauksessa terveisensä Dimmin kehittäjille eli laajemmalle Dimmin kehittämisjoukolle. Hyvää kehitystyötä toivottiin edelleen jatkettavan, joskin muistutettiin vastuiden selkeästä jaosta. Kommentteista eräässä kiiteltiin kansliapäällikön ja entisen valtiosihteerin blogien kirjoittamisen aloittamista heille tärkeistä ja koko hallinnon alaa koskevista asioista. Ihmeteltiin, miten hyvin vastaanotetut blogit, ovat alkaneet ilmestyä yhä harvemmin. Kommentoija kannustaa jatkamaan, sillä suuressa organisaatiossa tavallinen rivityöläinen kuulee muutoin niin harvoin isojen pomojen "ääntä".

Dimmiä pidetään selvästi selkeämpänä ja informatiivisempänä kuin edeltäjänsä, ja tietoa siellä on paljon. Omasta aktiivisuudesta ja ajankäytöstä on kiinni, riittääkö aika tämän kaiken mielenkiintoisen tiedon ja palveluiden tutkimiseen. Kaivattiin vielä selkeämpiä hakutapoja.

Eräässä kommentissa niin Dimmiä kuin internetiäkin pidetään mahdollisuuksien työkaluna. Se on ainut, jossa koko ministeriön henkilöstö voi reaaliaikaisesti saada tiedon samanaikaisesti. Internetin kautta voi myös tärkeän tiedon jakaa kansallisesti ja globaalisti kaikkien saataville reaaliaikaisena. Intranetin profiilia täytyisi nostaa ja sen ylläpitoon kannustaa enemmän kuin nyt on tehty. *"Tällä betkellä verkkosivujen ylläpito koetaan oheistoiminnoksi. Ministeriön johdon tulisi painottaa sivujen tärkeyttä. Sivustojen päivittäjien ja ylläpitäjien tehtäväkuivissa pitäisi ottaa huomioon tiedon*

ajantasaisuuden ylläpitovastuu. Nykyisellään sitä ei oteta huomioon ja siitä syystä koetaan, että tehtävä ei ole tärkeä.”, eräs kommentoija tähdentää.

Intranet toimii ministeriön imagon ja toiminnan rakentajana ja kuvaajana. Eräs kommentoija sanoo ministeriön intranetin käytön olevan passiivista ja flegmaattista, vanhanaikaisen jäykkää ja virkamiesmäistä. Pidemmälle vietyä kommentoija ohjeistaa ministeriön satsaamaan henkilöstön asennemuutokseen. Sosiaaliseen mediaan osallistumista eräs kommentoija ei suosittele, jos oman sisäisen intranetin päivittämistaso pysyy nykyisellä heikolla tasollaan.

Ohjeeksi kehittämistyöhön saatiin myös hyviä kannustimia. Kehotettiin vierailemaan useiden firmojen sivuilla ja kopioimaan sieltä parhaat käytänteet kustakin. Ehdotettiin myös ideoiden koekäyttöä ja testausta eri henkilöstöryhmillä. *”Onnea työhön, työnne on tosi tärkeää tämän heikosti sisäistä informaatiota hallitsevan ministeriön väelle.”*

6 Johtopäätökset ja kehittämisideat

Tavoitteena oli tehdä nykytila-analyysi intranetsivujen käytöstä. Opinnäytetyössäni tutkin, miten henkilöstö hyödyntää intranetiä sisäisen viestinnän kanavana. Hieman yli 60 prosenttia vastanneista käy Dimmin eli koko intranetin pää- ja alasivuilla useita kertoja päivässä. Kolmannes vastanneista käy sivuilla päivittäin. Intranetin käyttö on hieman lisääntynyt 2007 vuodesta, josta suullisesti on viestintäyksikön päällikön tieto, että noin puolet henkilöstöstä käyttää intranetiä tai ainakin käy sen pääsivulla.

Maatalousosaston omien sivujen kävijämäärä oli selvästi alhaisempi. Päivittäiskävijöitä oli vain noin 10 %. Kolmannes kertoi vierailleensa sivuilla muutaman kerran viikossa ja puolet vastaa- jista käy harvoin tai ei ollenkaan. Aiemmin tulleen suullisen palautteen mukaan maatalousosas- ton omille intranetsivuille on hankalaa löytää. Tämän takia kysyttiin löytyvätkö maatalousosas- ton sivut helposti. Vastaukset osoittivat kuitenkin sivujen löytyvän kohtuullisen hyvin. Tämä ei siis vastannut osaltaan vähäisiin kävijämääriin. Avovastauksista sai osviittaa, miksi kävijämäärät ovat jokseenkin alhaisia. Sivut sisältävät ainakin osin vanhentuneita tietoja, jotka eivät kieli luotettavasta sivustosta. Intranetille pitää saada enemmän sisällöntuottajia ja aktiivisia päivittä- jiiä. Sivujen perustaminen on ollut lähes yksinomaan kahden ihmisen varassa, jotka ovat oman toimensa ohella tehneet osastojen sivuja. On selvää, ettei kaksi henkilöä pysty eikä ehdi, vaan koko osasto on vastuussa omista sivuistaan.

Suurin huoli kantautui sisällöntuotannon haluttomuudesta. Vastauksista kielii selkeästi, että intranetiä pidetään hyvänä tiedotusareenana ja oivana viestintäkanavana suurelle osastolle. Te- kijöistä on pulaa. Sisältöalueet tulee vastuuttaa, ettei uusi maatalousosaston intranet lähde tuu- liajolle sen ilmestymisen jälkeen. Esitetään web-tiimissä puhutun pohjalta toimenpide- ehdotuksena, että maatalousosasto perustaisi toimitusneuvoston. Sen tehtävänä olisi taata, että sivuilla olisi aina ajankohtaista luettavaa ja koko osasto osallistuisi aktiivisesti sisällöntuotan- toon. Toimitusneuvoston kanssa toimisi verkkopäätoimittaja, joka pitää huolen siitä, että sisäl- tö tulee ajallaan ja koordinoi yhdessä toimitusneuvoston kanssa sivujen sisältövastuuta. Toimi- tusneuvostotyö kytkettäisiin kiinteästi yhteen maatalousosaston viikoittaisen johtoryhmätyös- kentelyn kanssa. Kun neuvostolla on johtoryhmän siunaus ja mandaatti, tulee siitä arvovaltai- nen toimija. Niin kauan kuin intra- ja internetpäivittäjien työtä sekä asiantuntijoiden sisällön- tuotantovastuuta ei noteerata tehtävänkuivissa, ei sitä koeta yhdeksi työtehtävästä, vaan oman työn ohessa tehtäväksi oheispuuhahekseluksi. Oheispuuhahekselulle jää harvoin aikaa tärkeämpien työtehtävien hoidolta. Viestintä on tärkeää ja työhyvinvointia tukevaa.

Sivuja pidettiin yksinkertaisina, joissa on päällekkäislinkityksiä muualle intranettiin. Sivut eivät tällä hetkellä sisällä ainoastaan maatalousosastolaisille suunnattuja asioita vaan etsimällä ne samat asiat voi löytää muualta intranetistä. Tämä on ilmiselvä parannuksen kohde. Suoria linkityksiä voi suosia, jos ne oleellisesti parantavat tiedon saatavuutta. Pääpaino kuitenkin on luoda maatalousosastolaisille heitä koskevat ja puhuttelevat sivut, jolloin päällekkäisyydet tulee purkaa pois. On myös tärkeää katsoa yhdessä linkin substanssivastaavan kanssa, miten asia löytyisi yleisen intranetin puolelta paremmin, jolloin suoria linkityksiä ja päällekkäisyyksiä ei enää tarvittaisi.

Sivujen yllä leijuu jälkijääneisyyden imago ja heikko visuaalinen ilme. Sivut eivät houkuttele kävijöitä. Nykyinen tekninen ratkaisu ei anna paljon tilaa suunnitteluun ja tiedon sijoitteluun. Voidaan kuitenkin harkita paremman sivupohjan ottamista käyttöön, joka mahdollistaisi monipuolisemman etusivun ja sisältörakenteen. Tällaisia sivuja ovat ministeriön julkaiseman Verso-lehden tai Maaseutu.fi -sivuston kaltaiset sivupohjat. Tällöin mahdollistuisi tekstien, linkkien ja alisivujen monipuolisempi sijoittelu sekä kuvien käyttäminen. Tarkoitus ei ole kuitenkaan, että maatalousosasto nousisi kiiltokuvamaisesti muiden osastojen joukosta, vaan sivupohjaa voisivat hyödyntää myös muut osastot näin halutessaan.

Avovastauksissaan maatalousosaston ajankohtaista -sivun alta vastaajat halusivat tietoa löytyvän tulevista yhteisistä tapahtumista. Maatalousosastolla on ollut tapana lähettää seminaari- ja kokouskutsut agendoineen sähköpostilla. Rajallisen sähköpostitilan takia on monen sähköposti lukossa ja kutsut agendoineen hukkuvat lukuisten sähköpostien joukkoon. On selvä tilaus sille, että tällaiset asiat voisivat löytyä keskitetysti intranetistä ja näin sähköpostit eivät tukkiutuisi. Monessa avovastauksessa sähköinen kalenteri tuli ehdotuksena tapahtumien kirjaamisen pohjaksi. Tapahtuman lisäksi kokousagendat ja ilmoittautuminen voisivat hoitua samasta paikasta. Sähköistä kalenteria on jo testattu ja se saataneen myös uusituille maatalousosaston sivuille. Jää vielä harkittavaksi, voidaanko kalenterin päivittämistoiminto mahdollistaa kaikille, vai jääkö se muutaman ihmisen vastuulle, jotka saisivat tiedot tapahtumista.

Blogikirjoittelu on ministeriössä vielä uutta. Kansliapäällikkö aloitti blogikirjoittelun noin vuosi sitten. Vastauksissa ehdotettiin poliittisten valmistelussa olevien asioiden blogaamista vastuulliselta virkamieheltä. Blogien kirjoittamisella voitaisiin pureutua päivän polttaviin asioihin ja pitää osasto tietoisena niistä. Maatalousosaston tehtävänala on laaja ja tehtäväkenttä elää koko

ajan. Löytyy varmasti blogin arvoisia aiheita ja keskustelun avauksia. Blogit voisivat kirvoittaa keskusteluun, näkemysten jakamiseen, mielipiteiden vaihdantaan ja aitoon vuorovaikutukseen.

Isossa osastossa on aina jonkin verran henkilöstön vaihtuvuutta. Toivottiin, että avainhenkilöhaastattelujen lisäksi voisi olla uusien tulokkaiden tai virkavapaalta palaavien haastatteluja kuvan kera. Kuvan ja haastattelun kautta henkilö tulisi tutuksi ja antaisi kasvot hoitamalleen työtehtävälle. Miksei haastatteluja voisi tehdä koulutuksen tai kurssin käyneistäkin? Tietoa jaetaan ja mahdollisuuksista kerrotaan; jaetaan maksettu info kaikkien saataville. Vapaamuotoisempia haastatteluja voitaisiin tehdä esimerkiksi henkilöstön harrastuksista.

Henkilöstötilaisuudet eivät ole olleet yleisömenestyksiä - eikä niille vastausten valossa ollut suurempaa tilaustakaan. Pystyisikö intranet tarjoamaan interaktiivisuudellaan (videostreaming) vastauksen yhteisille tilaisuuksille lähettää kaikille samanaikaisesti ohjelmaa omille näytöilleen. Osallistumisprosentti nousisi varmasti. Toisena ehdotuksena oli keskittää kokousmateriaalit yhteen paikkaan, josta ne olisivat selailtavissa kokouksessa. Näin säästyttäisiin turhilta kopiointeilta. Tämä on käytännössä nyt jo mahdollista Makasiiniä käytettäessä. Uusittuun intranettiin tulisi katsoa ensin paikka, josta ne voisivat löytyä helpommin.

Maatalousosastolla on vastausten valossa tilausta vapaamuotoisille omille sivuille. Faktatiedot löytyvät Dimmin pääsivuilta, mutta vapaamuotoinen sisältö blogeineen ja haastatteluineen puuttuu. On mietittävä, missä määrin vapaamuotoiset sisällöt kiinnostavat vain maatalousosastolaisia ja milloin ne ylittävät mielenkiinnon yli osastorajojen.

Maatalousosaston sivuista tiedottaminen ja niiden aktiivinen markkinoiminen on jäänyt puolitiehen. Nykyisestä sisältötarjonnasta ei avovastausten valossa tuntunut olevan tietoa. Tämän kehittämiskierroksen jälkeen on tuotos markkinoitava henkilöstölle. Olkoon se A4, joka kertoo sisällöstä ja uusista käytännöistä. Lisäksi uutta intranetiä voitaisiin esitellä esimerkiksi kahdesti vuodessa pidettävässä osastokokouksessa.

Asennemuutosta perätään niin ministeriötasolla kuin maatalousosastolla. Sisäinen viestintä on nostettava korkeammalle tärkeiden asioiden joukkoon. Johtoryhmä antaa sille arvovallan; toimitusneuvosto vastuuttaa ja koordinoi. Uusi intranet markkinoidaan paremmin ja kerrotaan sen suomista hyödyistä.

Henkilöstöä viedään koko ajan enemmän sähköisten kanavien äärelle. Henkilöstölehteä ei enää ole. Sen korvaa intranet eli Dimmi. Printtitiedotteet korvaa Dimmin sähköinen ilmoitustaulu. Myös palkkakuitit ilmestyvät verkkopankkiin. Suunta on selkeä. Kaikki menee hiven hiveneltä verkkoon. On pysyttävä kehityksessä mukana ja opittava muokkaamaan asennettaan ja toimintatapojaan uutta kohtaan avoimemmaksi. Onko kaiken välttämättä huonontua vaan, vai voivatko asiat kenties sujua yksinkertaisemmin uusilla menetelmillä?

6.1 Seuranta ja jatkotutkimusaiheet

Jatkotutkimukseksi ehdotetaan, että intranetin uusimisen jälkeen henkilöstölle tehtäisiin kerran vuodessa kevyempi ja lyhyempi kysely, jossa he pääsisivät kertomaan kokemuksiaan ja parannusehdotuksiaan. Kyselyn jälkeen toimitusneuvosto laatisi kehittämisideoista toimintaohjeet ja sivuja korjattaisiin jälleen henkilöstön palautteen avulla paremmiksi. Sivut elävät ja kehittyvät koko ajan ja valtavaa kehittämisurakkaa ei tarvitsisi tehdä jälleen useamman vuoden jälkeen. Aktiivisella otteella ne pysyvät ajantasaisina ja uusimpia suuntauksia kuunnellen.

6.2 Oman opinnäytetyön arviointia oppimisprosessina

Aikaa ei allokoit ikinä liikaa. Asiat etenevät hitaasti organisaatiossa ja aikataulujen sovittaminen on ollut haastavaa. Suostumiseni kyselyn laajentamiseen koko ministeriölle aiheutti muutoksia kysymyksiin. Kaikki kysymykset eivät näin ollen vastaa suoranaisesti tutkimusongelmiin, mutta taustoittavat kylläkin. Olin päättänyt ja sopinut aiheekseni maatalousosaston intranetsivujen kehittämisen. Laventaessani tutkimuskyselyä en kuitenkaan laventanut opinnäytetyön aiheitani. Näin ollen olen käyttänyt hyödynsäni vain maatalousosastolaisten vastaukset analyyseni tehdesäni. Luovutin avovastaukset web-tiimin, henkilöstö- ja hallintoyksikön sekä viestintäyksikön käyttöön. Halusin muiden ministeriöläisten vastauksia hyödynnettävän, vaikkei niitä tässä opinnäytetyössä käytetty.

Halusin paljon tietoa ja kyselylomakkeesta tuli hieman liian pitkä. Koehenkilöt vastasivat siihen noin 20 minuuttia. Usealle se on liian pitkä aika. Onneksi sain paljon vastauksia, jopa kehittämis ehdotuksia avovastauskohdissa. Olisin voinut toteuttaa erilailla nykytila- ja tavoitetilakysymyspatteristot. Ne olivat varmaan monelle turhan hankalat arvioida ja vastata.

Mietin olisinko voinut tehdä enemmän saadakseni vastausprosenttia suuremmaksi. Yritin vaikuttaa asian esillä oloon toimimalla aktiivisesti WEB-tiimin jäsenenä ja puhumalla asiasta yk-

sikkökokouksessani. Laadin yhteistyössä viestinnän kanssa asiasta tiedotteen Dimmin pääsivulle tiedottaen tulevasta kyselystä. Vastausprosentti jäi 39,1 %.

Opinnäytetyöprosessi on suuri ja aikaa vievä. SPSS- kurssi oli tarjolla useamman kerran valinnaisena aineena. Sen käyminen aikoinaan olisi ollut kultaakin arvokkaampaa kvantitatiivisen opinnäytetyön kannalta. Outo ohjelmisto ja muutama menetelmäopinto-opetuskerta tekivät analyysien teon haastavaksi.

Lähteet

- Alasilta, A. 2000. Verkkoajan viestintä. Kauppakaari Oyj ja Anja Alasilta. Pieksämäki
- Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. Edita Prima Oy. Helsinki
- Hirsjärvi, S., Hurme H. 2010. Tutkimushaastattelu. Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä. Tal-
linna
- Juholin, E. 2006. Communicare! Viestintä strategiasta käytäntöön. Inforviestintä Oy. Porvoo
- Juholin, E. 1999. Sisäinen viestintä. Inforviestintä Oy. Juva
- Kortesuo, K. 2009. Tekstiä ruudulla. Otavan kirjapaino Oy. Keuruu
- Kuivalahti, T., Luukkonen, J. 2003. Intra. Inforviestintä Oy. Hämeenlinna
- Lohtaja, S. & Kaihovirta-Rapo, M. 2007. Tehoa työelämän viestintään. WS Bookwell Oy. Juva
- Maa- ja metsätalousministeriön henkilöstökertomus. 2009. Drno 1408/85/2010
- Puro, J-P. 2004. Onnistu viestinnässä. WS Bookwell Oy. Juva
- Siukosaari, A. 2002. Yhteisöviestinnän opas. Tietosanoma Oy. Helsinki
- Tilastokeskus. 2010. Tilastokeskuksen verkkokoulu. Luettavissa:
<http://www.stat.fi/tk/tp/verkkokoulu>. Luettu: 18.8.2010
- Tilastokeskus. 2010. Tilastokeskuksen tilastot. Tieto- ja viestintätekniikan käyttö. Luettavissa:
http://www.stat.fi/til/sutivi/2009/sutivi_2009_2009-09-08_tie_001.html. Luettu 21.8.2010
- Åberg, L. 2000. Viestinnän johtaminen. Leif Åberg ja Inforviestintä Oy. Keuruu
- Åberg, L. 1997. Viestinnän strategiat. Leif Åberg ja Inforviestintä Oy. Juva

Liitteet

Liite 1. Tutkimuksen peittomatriisi

| Tutkimusongelma | Viitekehys | Tulokset | Kysymykset |
|-----------------|---|--------------------------|---|
| Alaongelma 1 | 2.3.3 3.1 3.1.1 | 5.2 5.3 5.4 5.5 | k6–k8, k10, k25–k46, k47–k48, k50–k62, k64, k69, k72, k74, avokysymykset |
| Alaongelma 2 | 2.3 2.3.2 2.3.3 2.3.4 3.1.2 | 5.2 5.4 5.5 | k9–k12, k16–k18, k20, k22–k24, k48, k66–k68, k71, k73, avokysymykset |
| Alaongelma 3 | 2.3.3 3.1.1 | 5.4 5.5 | k47–K48, k50– k62, k68, avokysymykset |
| Alaongelma 4 | 2.3.2 2.3.4 3.1.1 3.1.2 | 5.2 5.4 5.5 | Avokysymykset |

Taustakysymykset k1 – k5, k13 – k19, k21

- 1 Miten henkilöstö hyödyntää intranetiä tällä hetkellä?
- 2 Miten henkilöstö odottaa intranetiä kehitettävän?
- 3 Miten ja mitä tietosisältöjä ja palveluita intranetistä etsitään?
- 4 Mitä sisältöä ja materiaalia intranetiin kaivataan lisää?

Avovastaukset vastaavat parhaiten alaongelmiin 2, 3 ja 4.

Maatalousosastolaisille suunnatut avoimet kysymykset:

Miten sivustoa voitaisiin kehittää palvelemaan paremmin?

Mielipiteesi maatalousosaston omista sivuista tällä hetkellä?

Mitä sinun mielestäsi voisi MAOn ajankohtaista- otsikon alta löytyä?

Terveiseni MAOn web-tiimille

Sisältö –osion avoimet kysymykset:

Puuttuiko listalta jokin hyödyntämäsi palvelu, mikä?

Mitkä Dimmistä etsimäsi asiat olet kokenut erityisen haastaviksi löytää?

Mitä uutta palvelua kaipaat sivuille?

Käyttöominaisuudet- sekä aktiivisuus- osion avoimet kysymykset:

Kaipaanko lisää mediatoimintoja ja mitä ne voisivat olla esim. sähköinen tapahtumakalenteri, videoklipit)?

Terveiseni Dimmin kehittäjille.

Liite 2. Tutkimuskyselyn saate

Arvoisa vastaanottaja,

Sisäinen viestintä ja tiedonkulku ovat toistuvasti olleet esillä MMM:n ilmapiiirikyselyissä ja palautteissa kehittämiskohteena. Ministeriö on linjannut sisäisen viestinnän ja vuorovaikutuksen parantamisen yhdeksi tärkeimmistä strategisista hankkeistaan.

Sisäisen viestinnän kanavia ovat mm. esimiesviestintä, tulos- ja kehityskeskustelut, osasto- ja yksikkökokoukset, koulutus- ja perehdyttämistilaisuudet sekä henkilöstötilaisuudet, intranet-sivut (Dimmi) sekä sähköposti. Tämä kysely keskittyy erityisesti Dimmiin.

Kyselyn tavoitteena on selvittää miten ja minkälaista tietoa henkilöstö Dimmistä etsii; millaista tietoa ja materiaalia kaivataan lisää sekä miten henkilöstö voi hyödyntää intranetiä omassa työssään ja toiminnassaan. Dimmin ja sekä erikseen maatalousosaston omien intrasivujen tämän hetkiseen tilaan, toimivuuteen ja kehittämiskohteisiin pureudutaan vastausten avulla. Sivujen uudistaminen on aloitettu ja vastaukset auttavat tässä kehittämissä työssä.

Vastausaikaa on 19.3.2010 asti. Vastaaminen kyselyyn vie aikaa noin 15-20 min.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä kyselyn tulosten yhteydessä tuoda esille yksittäisiä vastaajia.

Anne Mäntylahti maatalousosastolta tekee tutkimuksen osana opinnäytetyötään Haaga-Helia ammattikorkeakoululle (liiketalouden koulutusohjelma, suuntautumisopinnot: sisäinen viestintä).

Tutkimuskyselyä koskevat kysymykset voi lähettää osoitteeseen anne.mantylahti@mmm.fi.

Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Jarmo Vaittinen
kansliapäällikkö

P.S. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan lahja!

Liite 3. Tutkimuskyselyn muistutussaaite

Arvoisa vastaanottaja,

Kyselyyn on saapunut hieno määrä vastauksia. Jokaisen vastaus on arvokas.

Pyydänkin sinulta hetken aikaa täyttääksesi kyselyn.

Kyselyn tavoitteena on selvittää miten ja minkälaista tietoa henkilöstö Dimmistä etsii; mil-
laista tietoa ja materiaalia kaivataan lisää sekä miten henkilöstö voi hyödyntää intranetiä
omassa työssään ja toiminnassaan. Dimmin ja sekä erikseen maatalousosaston omien
intrasivujen tämän hetkiseen tilaan, toimivuuteen ja kehittämiskohteisiin pureudutaan vas-
tausten avulla. Sivujen uudistaminen on aloitettu ja vastaukset auttavat tässä kehittämis-
työssä.

Vastausaikaa on jatkettu 26.3.2010 asti. Vastaaminen kyselyyn vie aikaa noin 15-20 min.

Vastaukset käsitellään ehdottoman luottamuksellisesti eikä kyselyn tulosten
yhteydessä tuoda esille yksittäisiä vastaajia.

Anne Mäntylähti maatalousosastolta tekee tutkimuksen osana opinnäytetyötään Haaga-
Helia ammattikorkeakoululle (liiketalouden koulutusohjelma, suuntautumisopinnot: sisäi-
nen viestintä).

Tutkimuskyselyä koskevat kysymykset voi lähettää osoitteeseen
anne.mantylahti@mmm.fi.

Kiitos jo etukäteen vastauksistasi!

Jarmo Vaittinen
kansliapäällikkö

P.S. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan lahjoja!

SIIRRY KYSELYYN ALLA OLEVASTA LINKISTÄ

Liite 4. Webropol-kysely

Dimmi -kysely

Arvoisa vastaaja,

Väittämät koskevat Dimmiä eli sisäistä intraamme. Valitse Sinulle sopivin vastausvaihtoehto kunkin väittämän kohdalla. Kysely sisältää myös avokysymyksiä sekä monivalintoja.

Kiitos Sinulle osallistumisestasi!

Seuraava -->



Dimmi -kysely

Vastaajan taustatiedot

1) Osastoni *

☐ ELO

☐ KRO

☐ MAO

☐ MEO

☐ YLO

☐ Erillisyksikkö

2) Tehtäväni organisaatiossa *

☐ avustavat tehtävät

☐ asiantuntija

☐ esimies

3) Olen työskennellyt ministeriössä *

☐ alle vuoden

☐ 1-5 vuotta

☐ 6-10 vuotta

☐ yli 10 vuotta

4) Ikäni *

*

5) Sukupuoleni *

☐ nainen

☐ mies

<-- Edellinen Seuraava -->



Dimmi -kysely

Seuraavat kysymykset on tarkoitettu vain MAO:laisille.

Maatalousosaston omien intrasivujen kehittäminen

6) Kuinka usein vieraillet MAOn omilla sivuilla? *

- ☐ useita kertoja päivässä
☐ päivittäin
☐ muutamia kertoja viikossa
☐ harvoin / en ollenkaan

7) Valitse Sinulle sopivin vastausvaihtoehto kunkin väittämän kohdalla. *

| | täysin samaa mieltä | jokseenkin samaa mieltä | ei samaa eikä eri mieltä | jokseenkin eri mieltä | täysin eri mieltä |
|--|---------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| Löydän helposti maatalousosaston omat intrasivut. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Käytän aktiivisesti maatalousosaston omia sivuja. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Maatalousosastolla suurena toimintayksikkönä tulisi olla toimivat sisäiset sivut. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Maatalousosaston sivustoja tulisi kehittää eteenpäin aktiivisemmaksi viestintäkanavaksi. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Toimivat sisäiset sivut vähentäisivät sähköpostikuormitusta. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen halukas tuottamaan MAOn Dimmiin sisältöä. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8) Miten sivustoja voitaisiin kehittää palvelemaan paremmin?

9) Mieltäsi maatalousosaston omista sivuista tällä hetkellä?

10) Mitä sinun mielestäsi voisi MAOn ajankohtaista- otsikon alta löytyä?

11) Terveiseni MAOn web-tiimille

Vain MAO:laisille kohdistetut kysymykset päättyvät tähän, kysely jatkuu kaikille yhteisellä osuudella.

<-- Edellinen

Seuraava -->

Dimmi -kysely

Sisäinen viestintä

12) Valitse Sinulle sopivin vastausvaihtoehto kunkin sisäisen viestinnän väittämän kohdalla nykytilaa sekä erikseen toivottilaa koskien.

| | Nykytila | | | | | Tavoitetilaa | | | | |
|--|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| | täysin samaa mieltä | jokseenkin samaa mieltä | ei samaa eikä eri mieltä | jokseenkin eri mieltä | täysin eri mieltä | täysin samaa mieltä | jokseenkin samaa mieltä | ei samaa eikä eri mieltä | jokseenkin eri mieltä | täysin eri mieltä |
| Koen sisäisen viestinnän toimivaksi ja hyvin hoidetuksi. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Ministeriön sisäistä viestintää tulisi tehostaa/parantaa. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Sisäinen viestintä ministeriössä on avointa ja rehellistä. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmi on keskeinen sisäisen viestinnän väline. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmi on vuorovaikutteinen kanava. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Pidän Dimmiä tärkeänä tiedotuskanavana. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

13) Valitse seuraavassa nykytilaa koskien, miten sisäisen viestinnän välineitä ministeriössä yleisesti käytetään ja valitse tavoitetilaa -kohdassa, miten usein sinun mielestäsi kyseistä välinettä tulisi käyttää.

| | Nykytila | | | | | Tavoitetilaa | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| | Erittäin usein | Melko usein | Ei usein eikä harvoin | Melko harvoin | Erittäin harvoin | Erittäin usein | Melko usein | Ei usein eikä harvoin | Melko harvoin | Erittäin harvoin |
| Dimmi-intranet * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| osastokokoukset * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| yksikkökokoukset * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| kokousten pöytäkirjat * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| esimiesviestintä * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| henkilöstötilaisuudet (esim. henkilöstöforum) * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sisäiset verkosto- ja vertaisryhmät (esim. momenttivastaavat, tiliyhdyshenkilöt, politiikan suunn.ryhmä) * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| sähköpostiviestit * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| yksikön oma verkkoasema * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| puhelinsoitot * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| kahvipöytä- ja käytäväkeskustelut (puskaradio) * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

<- Edellinen

Seuraava ->



Dimmi -kysely

Sisältö

14) Valitse Sinulle sopivin vastausvaihtoehto kunkin väittämän kohdalla Dimmin sisältöön liittyen. *

| | täysin samaa mieltä | jokseenkin samaa mieltä | ei samaa eikä eri mieltä | jokseenkin eri mieltä | täysin eri mieltä |
|--|-----------------------|-------------------------|--------------------------|-----------------------|-----------------------|
| Löydän oleellisen ja tarvittavan tiedon Dimmistä. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen Dimmin sisäiset keskustelualueet hyviksi paikoiksi vaihtaa ajatuksia. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmissä oleva tieto on vanhentunutta. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

15) Mitä sivuston tietoja hyödynnät? (voit valita useamman vaihtoehdon) *

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> Uutisia | <input type="checkbox"/> Ilmoitustaulua |
| <input type="checkbox"/> Lomakkeita | <input type="checkbox"/> Koulutuskalenteria |
| <input type="checkbox"/> Yhteyystietoja (puhelinluettelo) | <input type="checkbox"/> Sanakirjoja |
| <input type="checkbox"/> Henkilöstöasioita | <input type="checkbox"/> Talousasioita |
| <input type="checkbox"/> Kuvapankkia | <input type="checkbox"/> Linkkejä työkaluihin (esim. Makasiini) |
| <input type="checkbox"/> Henkilöstöhaastatteluja | <input type="checkbox"/> Blogeja |

16) Puuttuiko listalta jokin hyödyntämäsi palvelu, mikä?

17) Mitkä Dimmistä etsimäsi asiat olet kokenut erityisen haastaviksi löytää?

18) Mitä uutta palvelua kaipaavat sivuille?

<-- Edellinen

Seuraava -->



Dimmi -kysely

Käyttöominaisuudet sekä -aktiivisuus

19) Kuinka usein vieraillet Dimmin pääsivulla sekä sen alisivuilla? *

- ☐ Useita kertoja päivässä
☐ Päivittäin
☐ Muutamia kertoja viikossa
☐ Harvoin / En ollenkaan

20) Valitse Sinulle sopivin vastausvaihtoehto kunkin väittämän kohdalla käyttöominaisuuksiin ja käyttöaktiivisuuteen liittyen nykytilaa ajatellen. *

| | täysin samaa mieltä | jokseenkin samaa mieltä | ei samaa eikä eri mieltä | jokseenkin eri mieltä | täysin eri mieltä |
|---|---------------------------|----------------------------|--------------------------------|--------------------------|-----------------------|
| Dimmi on ajantasalla. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Tieto on saatavilla koko henkilökunnalle samanaikaisesti. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmi tehostaa työskentelyä. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmi helpottaa tietojen jakamista. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmi helpottaa tietojen saamista. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Henkilöstöllä tulee olla paikka, jossa ilmaista vapaasti miellipiteitään. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Koen Dimmin tärkeäksi työvälineeksi. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmi on helppokäyttöinen. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

| | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Sivuston oleellisin tulisi näkyä näytöltä ilman sivun skrollaamista. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Hyödynnän Dimmiä muuhunkin kuin tiedotteiden/uutisten lukemiseen. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Dimmi voi toimia vain jos kaikki käyttävät sitä. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Kannustan muita etsimään tietoa Dimmistä. * | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

21) Kaipaanko lisää mediatoimintoja ja mitä ne voisivat olla (esim. sähköinen tapahtumakalenteri, videoklipit)?

22) Terveiseni Dimmin kehittäjille

23) Jos haluat osallistua arvontaan, jätähän yhteystietosi tähän

Liite 5. Spearmanin korrelaatiokerroin kontrollikysymyksestä

| Correlations | | | | |
|----------------|---------------------------------------|-------------------------|---------------------------------------|----------------------|
| | | | Dimmissä oleva tieto on vanhentunutta | Dimmi on ajantasalla |
| Spearman's rho | Dimmissä oleva tieto on vanhentunutta | Correlation Coefficient | 1,000 | -,556** |
| | | Sig. (2-tailed) | . | ,000 |
| | | N | 43 | 43 |
| | Dimmi on ajantasalla | Correlation Coefficient | -,556** | 1,000 |
| | | Sig. (2-tailed) | ,000 | . |
| | | N | 43 | 43 |

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Liitteet 6–14. Mann-Whitney-U –testin sekä Kruskal-Wallis –testin tulokset

Liite 6. Mann-Whitney-U testin tulos, kysymys 7.

| | | | | |
|---|---|---|------|-----------------------------|
| 2 | The distribution of Löydän helposti maatalousosaston omat intrasiivut is the same across categories of Sukupuoleni. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | .025 | Reject the null hypothesis. |
|---|---|---|------|-----------------------------|

Liite 7. Kruskal-Wallis –testin tulos, kysymys 15.

| | | | | |
|---|--|---|------|-----------------------------|
| 3 | The distribution of Sisäinen viestintä ministeriössä on avointa ja rehellistä, nykytila is the same across categories of Luokiteltu ikä. | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | .006 | Reject the null hypothesis. |
|---|--|---|------|-----------------------------|

Liite 8. Kruskal-Wallis –testin tulos, kysymys 25.

| | | | | |
|---|--|---|------|-----------------------------|
| 1 | The distribution of Dimmi-intranet, nykytila is the same across categories of Tehtäväni organisaatiossa. | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | .006 | Reject the null hypothesis. |
|---|--|---|------|-----------------------------|

Liite 9. Kruskal-Wallis –testin tulos, kysymys 37.

| | | | | |
|---|--|---|------|-----------------------------|
| 2 | The distribution of osastokokoukset, tavoitetila is the same across categories of Tehtäväni organisaatiossa. | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | .037 | Reject the null hypothesis. |
|---|--|---|------|-----------------------------|

Liite 10. Kruskal-Wallis –testin tulos, kysymys 27.

| | | | | |
|---|--|---|------|-----------------------------|
| 3 | The distribution of yksikkökokoukset, nykytila is the same across categories of Tehtäväni organisaatiossa. | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | .030 | Reject the null hypothesis. |
|---|--|---|------|-----------------------------|

Liite 11. Kruskal-Wallis –testin tulos, kysymys 32.

| | | | | |
|---|---|---|------|-----------------------------|
| 8 | The distribution of sähköpostiviestit, nykytila is the same across categories of Tehtäväni organisaatiossa. | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | .029 | Reject the null hypothesis. |
|---|---|---|------|-----------------------------|

Liite 12. Mann-Whitney-U –testin tulos, kysymys 24.

| | | | | |
|---|---|---|------|-----------------------------|
| 6 | The distribution of Pidän Dimmiä tärkeänä tiedotuskanavana, tavoitetila is the same across categories of Sukupuoleni. | Independent-Samples Mann-Whitney U Test | .029 | Reject the null hypothesis. |
|---|---|---|------|-----------------------------|

Liite 13. Kruskal-Wallis –testin tulos, kysymys 49.

| | | | | |
|---|---|---|------|-----------------------------|
| 3 | The distribution of Dimmissä oleva tieto on vanhentunutta is the same across categories of Tehtäväni organisaatiossa. | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | .016 | Reject the null hypothesis. |
|---|---|---|------|-----------------------------|

Liite 14. Kruskal-Wallis –testin tulos, kysymys 63.

| | | | | |
|---|--|---|------|-----------------------------|
| 2 | The distribution of Dimmi on ajantasalla is the same across categories of Tehtäväni organisaatiossa. | Independent-Samples Kruskal-Wallis Test | .013 | Reject the null hypothesis. |
|---|--|---|------|-----------------------------|